



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA
AKUNTANSI UNTUK BERKARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK
(Studi Empiris Pada Mahasiswa STIE Dharma Putra Semarang)**

SKRIPSI

Oleh:

SISKA AYU NINGSIH

NPM : 4316500166

Diajukan Kepada:

**Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal
2020**



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA
AKUNTANSI UNTUK BERKARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK**

(Studi Empiris pada Mahasiswa STIE Dharma Putra Semarang)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

Siska Ayu Ningsih

NPM : 4316500166

Diajukan Kepada:

**Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal**

2020



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA
AKUNTANSI UNTUK BERKARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK
(Studi Empiris Pada Mahasiswa STIE Dharma Putra Semarang)**

SKRIPSI

Oleh:

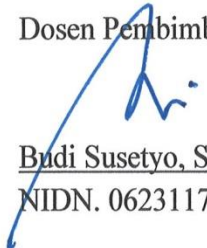
SISKA AYU NINGSIH

NPM : 4316500166


Disetujui Untuk Ujian Skripsi

Tanggal: 08 Juli 2020

Dosen Pembimbing I


Budi Susetyo, SE., M.Si
NIDN. 0623117101

Dosen Pembimbing II


Yanti Puji Astuti, S.E.M.Si., CMA
NIDN.0014097401

Mengetahui,

Ketua Program Studi Akuntansi


Aminul Fajri, S.E., M.Si., Akt
NIDN. 0602037002

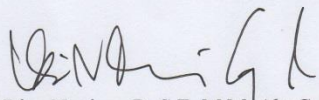
PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Siska Ayu Ningsih
NPM : 4316500166
Judul : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi
Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris pada
Mahasiswa STIE Dharma Putra Semarang)

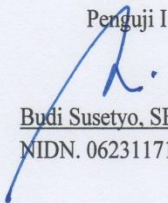
Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 08 Juli 2020

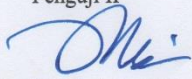
Ketua Penguji


Dr. Dien Noviany R, S.E. M.M. Akt C.A
NIDN. 0628117502

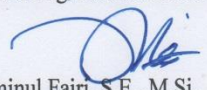
Penguji I


Budi Susetyo, SE., M.Si
NIDN. 0623117101

Penguji II


Aminul Fajri, S.E., M.Si., Akt
NIDN. 0602037002

Mengetahui,
Ketua Program Studi Akuntansi


Aminul Fajri, S.E., M.Si., Akt
NIDN. 0602037002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Jalan hidup yang memang berbeda sudah sepantasnya menjadi hal yang tidak perlu diperbandingkan. Sebab, itu membuat manusia lupa bagaimana caranya berterimakasih atas semua nikmat Allah Swt.”

PERSEMBAHAN

Peneliti mempersembahkan skripsi ini untuk:

1. Kedua orangtua tercinta Bapak Taryono dan Ibu Salwen tersayang yang telah memberikan segalanya dan tiada henti mendoakan di setiap sujud panjang di penghujung malam dan tidak pernah lelah mendidik serta memberi kasih sayang yang tulus menjadikan penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada kakak-kakak penulis dan mas Aditiya yang selalu memberikan semangat dan dukungan.
3. Sari Wardani, Rizki Nur Fitriani, Rizqi Ayu Fitriani, Farah Nur Nadifiyah, Risda Nur Khasanah, Sakinah Ade Monika, Sabila Candra Arista, Pujiati Gewari teman serta sahabat seperjuangan selama kuliah yang telah memberikan bantuan, semangat yang tiada henti agar bisa menyelesaikan skripsi ini.
4. Tessa Fitriya Wulandari, Isma Wijayanti, Nur Khaliza Irlansda, Ririn Resti Dianti teman seperjuangan dari SMA yang selalu memberikan semangat dan dukungan kuat untuk menjadi orang yang lebih baik.

5. Teman-teman kelas prodi Akuntansi D angkatan 2016 yang telah bersama berjuang dan berdoa untuk kelulusan bersama serta yang selalu memberikan bantuan, canda tawa, pengalaman yang mengesankan selama 4 tahun ini menjalankan perkuliahan.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siska Ayu Ningsih

NPM : 4316500166

Program Studi : Akuntansi

Konsentrasi : Auditing

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa STIE Dharma Putra Semarang)”

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan/atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengijinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal, 07 Mei 2020

Yang menyatakan,



Siska Ayu Ningsih

ABSTRAK

SISKA AYU NINGSIH.2020. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa STIE Dharma Putra Semarang).Dibawah bimbinganBudi Susetyo, S.E., M.Si, dan Yanti Puji Astuti, S.E, M.Si.,CMA. 2020.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan, penelitian ini menggunakan aplikasi Google Form dalam penyebaran kuesioner. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional, Nilai-Nilai Sosial, Lingkungan Kerja, Pertimbangan Pasar Kerja, Personalitas dan variabel dependennya yaitu Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik.

Dalam pengumpulan datanya peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *Convenience sampling*. Jumlah kuesioner sebanyak 100 responden sesuai dengan perhitungan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin.

Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa penghargaan finansial, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas tidak berpengaruh secara signifikan berbeda dengan pelatihan profesional yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.

Kata kunci: Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional, Nilai-Nilai Sosial, Lingkungan Kerja, Pertimbangan Pasar Kerja, Personalitas, Minat Menjadi Akuntan Publik.

ABSTRACT

SISKA AYU NINGSIH. 2020. Factors affecting students ' interest in accounting for a career as a public accountant (empirical study at the student STIE Dharma Putra Semarang). Under the guidance of Budi Susetyo, S.E., M.Si, and Yanti Puji Astuti, S. E, M. Si., CMA. 2020.

The purpose of the study is to determine what factors affect the student's interest in accounting for a career as a public accountant. To collect the required information, this study uses the Google Form application in the deployment questionnaire. The independent variables used in this study are the financial awards, professional training, professional recognition, social values, work environment, job market considerations, personality and its dependencies variables that are interest in accounting students to pursue a career as a public accountant.

In the collection of data researchers use the Convenience sampling sampling technique. A total of 100 respondents in questionnaires matched the sampling calculation using the Slovin formula.

The results of the study revealed that financial awards, professional recognition, social values, work environment, job market considerations, and personalities did not significantly affect the professional training that had a significant influence on accounting student interests for careers as public accountants.

Keywords: financial awards, professional training, professional recognition, social values, work environment, job market considerations, personality, interests become public accountants.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, serta Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik”**.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Penulis sangat menyadari di dalam penyusunan skripsi ini tidak dapat selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, penulis sangat berterima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Akt, C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Bapak Aminul Fajri, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Bapak Budi Susetyo, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan saran penulis.
4. Ibu Yanti Puji Astuti, S.E, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang selalu membimbing, membantu, serta memotivasi penulis.
5. Segenap Bapak & Ibu Dosen Program Studi Akuntansi Universitas Pancasakti Tegal yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.

Penulis menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan, maka penulis mengharapkan saran serta kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut. Amiin.

Tegal, 07 Mei 2020

Siska Ayu Ningsih

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB IPENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB IITINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Landasan Teori	9
1. Teori Pengharapan.....	9
2. Teori Motivasi Maslow	10
3. Karir	11
4. Profesi Akuntan Publik	12
5. Penghargaan Finansial.....	15
6. Pelatihan Profesional.....	18
7. Lingkungan Kerja.....	20
8. Pertimbangan Pasar Kerja	28
9. Personalitas.....	28
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Pemikiran dan Perumusan Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Desain Penelitian.....	39
B. Lokasi Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel	40
1. Populasi	40
2. Sampel.....	40
D. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	41
1. Definisi Konseptual.....	41
2. Definisi Operasional.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data	48
F. Analisis Data dan Uji Hipotesis	49
1. Analisis Statistik Deskriptif	49
2. Uji Kualitas Data.....	49
3. Uji Asumsi Klasik	50
4. Analisis Regresi Berganda	51
5. Uji Ketetapan Model	52
6. Uji Hipotesis (Uji Statistik t).....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	54
1. SEJARAH BERDIRINYA STIE DHARMA PUTRA SEMARANG....	54
2. Visi & Misi STIE Dharmaputra Semarang	56
3. Tujuan dan Sasaran STIE Dharmaputra Semarang.....	28
4. Susunan Organisasi STIE Dharmaputra Semarang.....	28
5. Tenaga Kependidikan dan SDM Lainnya	60
6. Program Studi STIE Dharmaputra Semarang	61
B. Hasil Penelitian	62
1. Objek Penelitian	63
2. Gambaran Umum Sampel dan Profil Responden.	63
3. Hasil Uji Statistik Deskriptif	65
4. Hasil Uji Kualitas Data	68
5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	75

6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	80
7. Hasil Uji Ketetapan Model.....	83
8. Hasil Uji Kelayakan Model (<i>Goodness of Fit Models</i>).....	84
9. Hasil Uji Hipotesis (Uji Statistik t)	86
10. Hasil Uji Beda <i>Independent T-test</i>	88
C. Pembahasan.....	90
BAB VPENUTUP.....	101
A. Kesimpulan.....	101
B. Saran.....	102
D. Keterbatasan Penelitian	105
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN.....	110

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	45
Tabel 4.1 Program Studi STIE Dharmaputra Semarang.....	62
Tabel 4.2 Jumlah Kuesioner.....	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Magang di KAP	65
Tabel 4.5 Analisis Statistik Deskriptif	66
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	69
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	77
Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	80
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	84
Tabel 4.12 Hasil Uji Kelayakan Model (<i>Goodness of Fit Models</i>).....	85
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	86
Tabel 4.14 Hasil Uji Beda Independent T-test.....	89

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Konseptual.....	28
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	28

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Hasil <i>Output</i> Data Responden dari Google Form.....	110
Lampiran 2 : Hasil <i>Output</i> SPSS Uji Validitas	112
Lampiran 3 : Hasil <i>Output</i> SPSS Uji Reliabilitas	119
Lampiran 4 : Kuesioner Penelitian.....	122

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berkenaan dengan perkembangan zaman mengharuskan lulusan sarjana yang lebih berkualitas, mahasiswa dituntut mempunyai kemampuan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) yang lebih baik untuk dunia kerja. Menjadi seorang yang profesional dalam bidang akuntansi adalah keinginan setiap mahasiswa akuntansi pada umumnya. Minat dan rencana karir yang pasti akan sangat berguna dalam penyusunan program agar materi kuliah dapat disampaikan secara efektif bagi mahasiswa yang memerlukannya (Anggreni & Rasmini, 2017).

Karir adalah salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia dewasa yang sehat. Karir yaitu bagian dari upaya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan hubungannya erat sekali dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. (Wany, 2011). Setelah berhasil menyelesaikan kuliahnya, pilihan karir bagi lulusan akuntansi tidak seakan-akan pada profesi akuntansi saja, banyak sekali pilihan profesi yang bisa dijalani tergantung dari faktor-faktor yang melatarbelakanginya (Alhadar, 2013). Ketepatan memilih dan menentukan karir menjadi salah satu yang terpenting dalam perjalanan hidup manusia, oleh karena itu karir seseorang berperan besar bagi diri sendiri dan merupakan inti dari tujuan hidup seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa dan jenis karir yang hendak mereka

jalani merupakan hal yang menarik untuk diteliti karena dengan diketahuinya pilihan karir yang diminati mahasiswa, maka dapat diketahui mengapa seseorang memilih karir tersebut (Rahayu, 2003).

Salah satu profesi dalam bidang akuntansi bisa dilakukan dengan bekerja sebagai akuntan publik. Seorang mahasiswa dalam merencanakan karirnya tentu memiliki pertimbangan atau faktor-faktor yang mempengaruhi dalam menentukan profesi yang akan dipilih. Akuntan publik termasuk pekerjaan yang sangat dibutuhkan di Indonesia dan juga dipandang menjanjikan prospek dunia kerja yang cerah. Peran akuntan publik adalah memberikan kepastian bahwa laporan keuangan yang diterbitkan tidak mengandung informasi yang menyesatkan pemakainya. Karenanya, penggunaan laporan keuangan sangat bergantung pada pendapat akuntan publik sebelum memberikan kepercayaan pada laporan keuangan. Akuntan publik juga membantu manajemen dalam hal pernyataan pendapat yang dapat digunakan oleh manajemen untuk mendukung pertanggung jawaban seperti yang dilaporkan dalam laporan keuangan (Farhan, 2019:30).

Kasus kecurangan dalam PT Asuransi Jiwasraya (Persero) melibatkan nama Kantor Akuntan Publik (KAP) yang mengaudit laporan keuangan Jiwasraya. PwC merupakan akuntan publik (AP) yang mengaudit laporan keuangan Jiwasraya tahun 2017. Saat itu, PwC memberikan opini Tidak Wajar (*adverse opinion*) karena adanya kekurangan pencadangan Rp 7,7 triliun. PwC telah memberikan opini tidak wajar dan menghimbau perusahaan mengoreksi laporan keuangan. Namun, akuntan publik secara praktik juga harus diwaspadai. Lantaran, AP berstandar internasional pun pernah

tersandung kasus rekayasa akuntansi, seperti yang terjadi pada SNP Finance yang diaudit oleh Deloitte. Di sisi lain, pemerintah perlu membenahi tata kelola untuk mencegah kecurangan berulang. Bisa saja dengan membuat daftar hitam akuntan publik maupun memberikan sanksi pada perusahaan yang tidak memberikan audit laporan keuangan. Sebelumnya diberitakan, PT Asuransi Jiwasraya Tbk mengalami gagal bayar polis asuransi karena adanya kecurangan. Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) pun telah dua kali melakukan pemeriksaan. BPK mencatat, Jiwasraya memang sudah membukukan laba semu sejak 2006. Kemudian pada 2017, Jiwasraya kembali memperoleh opini tidak wajar dalam laporan keuangannya. Berlanjut ke tahun 2018, Jiwasraya akhirnya membukukan kerugian unaudited sebesar Rp 15,3 triliun. Pada September 2019, kerugian menurun jadi Rp 13,7 triliun. Kemudian di November 2019, Jiwasraya mengalami negative equity sebesar Rp 27,2 triliun(Ulya, 2020).

Beberapa penelitian terdahulu telah menguji variabel yang diduga berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Diantaranya seperti penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai – nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas.(Kartika, 2017)menemukan bahwa variabel penghargaan finansial, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan personalitas berpengaruh positif signifikan terhadap minat karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik. Sedangkan variabel pelatihan profesional dan pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir

sebagai akuntan publik.(Suyono, 2014)mengungkapkan bahwa faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Sedangkan faktor pengakuan profesional dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh(Sari, 2019)menunjukkan bahwa penghargaan finansial, pengakuan profesional, dan nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik, sedangkan pelatihan profesional dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Putra Semarang diselenggarakan oleh suatu Badan Penyelenggara / Yayasan Pendidikan Akuntansi dan Manajemen (YPAM) Semarang. STIE Dharma Putra Semarang merupakan pengembangan dari Akademi Akuntansi dan Manajemen kemudian berubah menjadi STIE Dharma Putra.Hampir 35% dari total dosen yang bekerja di STIE Dharma Putra Semarang berprofesi sebagai Akuntan Publik(www.iaiglobal.or.id). Sehingga, kebanyakan Mahasiswa Akuntansi di STIE Dharma Putra Semarang lebih tertarik untuk berprofesi menjadi Akuntan Publik. Hal inilah yang menarik bagi peneliti untuk mencari tahu, faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi STIE Dharma Putra Semarang untuk menjadi Akuntan Publik.

Berdasarkan kajian empiris dari hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas maka penelitian ini mengambil judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik studi Empiris pada Mahasiswa STIE Dharma Putra Semarang”.

B. Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini, masalah yang hendak diteliti sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh positif Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik pada STIE Dharma Putra Semarang ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif Pelatihan Profesional terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik pada STIE Dharma Putra Semarang ?
3. Apakah terdapat pengaruh positif Pengakuan Profesional terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik pada STIE Dharma Putra Semarang ?
4. Apakah terdapat pengaruh positif Nilai-Nilai Sosial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik pada STIE Dharma Putra Semarang ?
5. Apakah terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik pada STIE Dharma Putra Semarang ?

6. Apakah terdapat pengaruh positif Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik pada STIE Dharma Putra Semarang ?
7. Apakah terdapat pengaruh positif Personalitas terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik pada STIE Dharma Putra Semarang ?
8. Apakah terdapat perbedaan Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional, Nilai-nilai Sosial, Lingkungan Kerja, Pertimbangan Pasar Kerja, Personalitas, dan minat menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Laki-laki dan Perempuan di STIE Dharma Putra Semarang ?

C. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik pada STIE Dharma Putra Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif Pelatihan Profesional terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik pada STIE Dharma Putra Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif Pengakuan Profesional terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik pada STIE Dharma Putra Semarang.

4. Untuk mengetahui pengaruh positif Nilai-Nilai Sosial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik pada STIE Dharma Putra Semarang.
5. Untuk mengetahui pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik pada STIE Dharma Putra Semarang.
6. Untuk mengetahui pengaruh positif Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik pada STIE Dharma Putra Semarang.
7. Untuk mengetahui pengaruh positif Personalitas terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik pada STIE Dharma Putra Semarang.
8. Untuk mengetahui perbedaan Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional, Nilai-nilai Sosial, Lingkungan Kerja, Pertimbangan Pasar Kerja, Personalitas, dan minat menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Laki-laki dan Perempuan di STIE Dharma Putra Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dengan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih banyak dan lebih luas mengenai Akuntan Publik. Selain itu, dapat

membandingkan antara yang dipelajari di perkuliahan dengan yang ditemukan dalam praktek.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan akan menambah bahan referensi atau acuan bagi studi tentang Akuntan Publik beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

2. Manfaat Praktis

Untuk memberikan evaluasi dan masukan yang dapat berguna bagi STIE Dharma Putra Semarang dalam meningkatkan pembelajaran dalam bidang Akuntansi.

Untuk meningkatkan mahasiswa program studi akuntansi untuk berorientasi pada karir akuntan publik melalui informasi – informasi yang didapat dari penelitian ini, serta memecahkan kebingungan mahasiswa dalam menentukan karir, terutama berkarir pada akuntan publik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Pengharapan

Teori harapan atau *expectancy theory* dikemukakan pertama kali oleh Victor H. Vroom pada tahun 1964. Faktor hasil (*outcomes*) lebih diutamakan oleh Vroom daripada kebutuhan (*needs*) seperti yang dikemukakan oleh Maslow and Herzberg. Teori Vroom dikemukakan dengan asumsi yang menyatakan bahwa seorang pekerja akan mendapatkan dukungan atau motivasi untuk memberikan usaha yang maksimal ketika yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian baik atas kinerja mereka, yang mana pada akhirnya mereka akan memperoleh penghargaan-penghargaan atas kinerja baiknya tersebut (Ardianto, 2014). Oleh sebab itu, pemilihan karir mahasiswa akuntansi ditentukan dengan pengharapan akan karir yang hendak mereka pilih apakah karir tersebut memiliki daya tarik untuk mereka.

Kinerja yang baik dapat mendorong imbalan organisasi yang layak seperti pemberian bonus, kenaikan penghargaan finansial atau promosi untuk naik jabatan. Ardianto, (2014) mengatakan seorang mahasiswa akuntansi tertarik pada suatu karier untuk dikejar di masa yang akan datang yaitu disebabkan oleh karier tersebut dianggap mempunyai suatu nilai yang memberikan kepuasan pribadi. Teori Harapan berfokus pada tiga hubungan (Ardianto, 2014):

- a. Hubungan usaha-kinerja. Kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja.
- b. Hubungan kinerja-penghargaan. Tingkat sampai dimana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan.
- c. Hubungan penghargaan-tujuan-tujuan pribadi. Tingkat sampai dimana penghargaan-penghargaan organisasional memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi atau tujuan-tujuan seorang individu dan daya tarik dari penghargaan-penghargaan potensial bagi individu tersebut.

2. Teori Motivasi Maslow

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada tahun 1943. Teori ini mengemukakan lima kebutuhan hidup manusia berdasarkan tingkat kebutuhan. Teori ini pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*): merupakan kebutuhan paling mendasar dan paling penting untuk keberlangsungan kehidupan manusia. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk sandang, pangan, papan (pakaian, makanan, dan perumahan) serta kebutuhan untuk bertahan hidup.
2. Kebutuhan keamanan (*Safety needs*): meliputi kebutuhan rasa aman dan perlindungan bagi fisik dan emosinya, misalnya kebutuhan akan rasa aman di tempat kerjanya, lingkungan yang bersih, perlindungan

keselamatan, dan kesehatan kerja serta bebas dari berbagai macam ancaman.

3. Kebutuhan sosial (*Social needs*): kebutuhan untuk dicintai dan mencintai atau kebutuhan untuk menjalin hubungan baik dengan orang lain di lingkungan sekitarnya, kebutuhan untuk mendapatkan kasih sayang, perasaan diterima dalam lingkungannya.
4. Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem needs*): kebutuhan penghargaan ini meliputi kepercayaan diri, pengakuan, harga diri, dan lain sebagainya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization*): kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal.

3. Karir

Karir menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) ialah perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, dan jabatan seseorang. Pada umumnya pekerjaan yang dimaksud merupakan pekerjaan yang mendapatkan imbalan berupa gaji. Karir diartikan sebagai suatu keadaan yang memberitahukan adanya kenaikan status kepegawaian seseorang di dalam suatu organisasi sebanding dengan arah karir yang sudah ditetapkan untuk suatu organisasi. Karir yaitu semua pekerjaan atau jabatan yang dimiliki selama masa kerja seseorang. Karir biasanya dijelaskan sebagai suatu ide agar bisa terus bergerak ke atas dalam garis pekerjaan yang dipilih seseorang. Yang dimaksud bergerak ke atas adalah berhak atas

pendapatan yang lebih besar, juga memperoleh status, kedudukan, dan kuasa yang lebih besar.

Karir berasal dari bahasa Belanda yaitu *Carriere* yang berarti perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Menurut(Ardianto, 2014), karir dapat dilihat dari sudut pandang sebagai berikut :

1. Posisi yang dipegang individu dalam suatu jabatan di suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu.
2. Dalam kaitannya dengan mobilitas dalam suatu organisasi.
3. Tingkat kesuksesan kehidupan seseorang setelah mencapai tingkatan umur tertentu yang ditandai dengan penampilan dan gaya hidup seseorang.

Tujuan karir adalah posisi di masa mendatang yang ingin dicapai oleh individu dalam pekerjaannya. Jadi keberhasilan karir tidak lagi diartikan sebagai penghargaan institusional dengan meningkatnya kedudukan dalam suatu hierarki formal. Apalagi pada saat ini karir telah mengalami pergeseran menuju karir tanpa batas (*the boundaryless career*). Kunci keberhasilan karir pada masa yang akan datang lebih dicerminkan dari pengalaman hidup seseorang daripada posisi yang dimilikinya.

4. Profesi Akuntan Publik

Akuntan publik dapat disebut juga auditor adalah seorang akuntan yang mempunyai gelar profesional dan mendapat izin dari menteri keuangan RI untuk memberikan jasa audit umum serta review atas laporan keuangan,

audit kerja dan audit khusus serta jasa non atestasi. Lahir dan berkembangnya profesi akuntan publik di berbagai negara adalah searah dengan berkembangnya berbagai macam jenis perusahaan dan berbagai bentuk badan hukum di negara tersebut (Mulyadi, 2010:2).

Sedangkan menurut (Halim, 2008:12) mendeskripsikan Akuntan Publik (Auditor Independen) adalah sebagai berikut:

“Auditor Independen adalah para pekerja individu atau anggota kantor akuntan publik yang memberikan jasa auditing profesional kepada klien. Klien dapat berupa perusahaan bisnis yang berorientasi laba, organisasi nirlaba, badan-badan pemerintahan, maupun individu perseorangan. Di samping itu, auditor juga menjual jasa lain yang berupa konsultasi pajak, konsultasi manajemen, penyusunan sistem akuntansi, penyusunan laporan keuangan, serta jasa-jasa lainnya”.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 pasal 1, “Akuntan Publik adalah seseorang yang telah memperoleh izin untuk memberikan jasa sebagaimana diatur dalam Undang-undang ini”. Syarat untuk menjadi Akuntan Publik berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 pasal 6 ayat (1) yang mengatur tentang Profesi Akuntan Publik di Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Memiliki sertifikat tanda lulus ujian profesi akuntan publik yang sah
2. Berpengalaman praktik memberikan jasa asuransi
3. Berdomisili di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia
4. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak

5. Tidak pernah dikenai sanksi administratif berupa pencabutan izin Akuntan Publik.
6. Tidak pernah dipidana karena melakukan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
7. Menjadi bagian dari Asosiasi Profesi Akuntan Publik yang ditetapkan oleh Menteri.
8. Tidak berada dalam pengampunan.

Menurut Undang-undang Nomor 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik pasal 3 pada bab 2 menjelaskan tentang bidang jasa yang dapat dilakukan oleh akuntan publik :

- 1) Akuntan publik memberikan jasa asurans, yang meliputi :
 - a) Jasa audit atas informasi keuangan historis
 - b) Jasa *review* atas informasi keuangan historis, dan
 - c) Jasa asurans lainnya.
- 2) Jasa asurans sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya dapat diberikan oleh akuntan publik
- 3) Selain jasa asurans sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akuntan publik dapat memberikan jasa lainnya yang berkaitan dengan akuntansi, keuangan, dan manajemen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kantor akuntan publik (KAP) yaitu badan usaha yang telah mempunyai izin dari Menteri Keuangan sebagai tempat untuk seorang akuntan publik dalam memberikan jasanya. Bidang jasa yang dikeluarkan oleh kantor akuntan publik adalah jasa attestasi dan non attestasi, yang tertera

didalam jasa atestasi adalah akuntan publik yang tugasnya mengaudit umum atas laporan keuangan, memeriksa laporan keuangan prospektif dan menginformasikan prestasi keuangan serta mereview tentang laporan keuangannya. Sebaliknya jasa non atestasi adalah akuntan publik yang tugasnya menghitung keuangan, manajemen, perpajakan, konsultasi, dan kompilasi(Ardianto, 2014).

5. Penghargaan Finansial

Penghargaan Finansial atau gaji merupakan sebuah penghargaan yang berbentuk finansial pada umumnya berupa uang. Penghargaan finansial tersebut dipertimbangkan selama pemilihan profesi lantaran sebenarnya tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk memperoleh penghargaan finansial atau gaji. Penghargaan finansial atau penghasilan yang diperoleh sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya (Alhadar, 2013). Kompensasi finansial yang logis menjadi kebutuhan utama bagi kepuasan kerja. Penghargaan finansial atau gaji dipandang sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan sebagai imbalan yang telah diperolehnya.

Seseorang yang bekerja tidak hanya sekedar memenuhi kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi alasan kuat yang mendasar sampai sekarang mengapa seseorang bekerja hanya untuk alasan faktor ekonomi. Kondisi ini berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan fisiologi. Menurut penelitian yang dikeluarkan oleh (Stolle, 1976) yang tercatat dalam penghargaan finansial

adalah gaji awal yang tinggi, dana pensiun, dan potensi kenaikan penghargaan finansial/gaji.

Tujuan pemberian penghargaan finansial yang dijelaskan oleh (Rivai, 2011) adalah sebagai berikut:

- 1) Menjalin ikatan kerjasama antara pemilik usaha dengan karyawan.
- 2) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik dan status sosial karyawan, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja.
- 3) Mempermudah pengadaan karyawan yang berkualitas bagi perusahaan.
- 4) Memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.
- 5) Mencegah *turnover* karyawan yang tinggi, sehingga stabilitas karyawan lebih terjamin.
- 6) Membuat karyawan semakin disiplin dalam bekerja.
- 7) Penghargaan finansial yang baik menghindarkan pengaruh karyawan dari serikat pekerja, sehingga karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Mencegah karyawan berpindah ke perusahaan sejenis lainnya.
- 9) Jika penghargaan finansial diberikan sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Faktor-faktor yang menentukan tinggi rendahnya gaji (Rivai, 2011):

1. Tingkat gaji yang lazim. Tingkat upah dan gaji bisa sangat tergantung pada ketersediaan (*supply*) tenaga kerja di pasar tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Untuk tenaga kerja yang langka, tingkat upah

dan gajinya dapat jauh melebihi tingkat gaji bila dilihat dari kaca mata evaluasi kerja.

2. Serikat buruh. Serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan upah atau gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan.
3. Pemerintah. Pemerintah sebagaimana kita ketahui merupakan lembaga yang berkepentingan dengan kesejahteraan pekerja sebagai warga negara, dan juga sebagai kelangsungan hidup perusahaan. Pemerintah mempunyai kekuasaan yang besar dalam mengatur perusahaan-perusahaan. Pemerintah dapat menentukan tarif upah minimum, jam kerja standar, dan tunjangan yang harus dipenuhi oleh pengusaha, dimana bisa saja terjadi upah minimum para pekerja melebihi yang telah ditentukan evaluasi jabatan.
4. Kebijakan dan strategi penggajian. Kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan, mengusahakan gaji di atas pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji di atas rata-rata harga pasar. Kebijakan untuk selalu memperhatikan tuntutan serikat buruh untuk mencegah terjadinya kerusuhan yang kadang-kadang menimbulkan biaya yang sangat besar.
5. Faktor internal. Ketika perusahaan berkembang disegala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dalam situasi di negara yang bersangkutan, sehingga dapat terjadi jabatan yang sama di negara yang berbeda akan terdapat perbedaan tingkat gaji.

6. Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama. Ada kalanya satu pekerjaan yang berbeda, tetapi memiliki poin atau derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda. Misalnya, nilai poin untuk pekerjaan juru rawat yang biasanya didominasi wanita dan ahli listrik yang didominasi oleh laki-laki tingkat gajinya berbeda di mana ahli listrik mendapat gaji yang lebih besar. Dilain pihak, dalam satu pekerjaan, misalnya, ahli mesin yang didominasi laki-laki dan hanya sedikit wanita, kaum pria digaji lebih besar dan hal ini sebenarnya melanggar persamaan hak.
7. Biaya dan produktivitas. Tidak mempunyai perusahaan dalam mencapai tingkat keuntungan tertentu akan mengakibatkan kemampuan perusahaan membayar pekerja dan menarik investor menurun. Untuk mengatasi tantangan ini biasanya perusahaan mencoba mendesain kembali pekerjaan, mengotomatisasi pekerjaan, dan menciptakan sistem penggajian bertingkat (*two-tiered wage*). Sistem penggajian bertingkat menciptakan dua struktur gaji. Pertama, untuk pekerja lama dan kedua, untuk pekerja baru.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa besar kecilnya gaji yang diberikan oleh perusahaan merupakan hal yang penting untuk dipikirkan. Besarnya gaji akan memberikan motivasi tersendiri kepada karyawan dan mampu memberikan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

6. Pelatihan Profesional

Stolle(1976)dalam Kartika(2017) mencetuskan pelatihan profesional dipertimbangkan untuk mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik. Hal ini bermaksud bahwa dalam memilih profesi, seseorang bukan hanya bertujuan mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk mengejar prestasi dan mengembangkan diri. Lingkungan kerja akuntan publik lebih variatif, maka dari itu akuntan publik memerlukan pelatihan kerja yang lebih banyak daripada akuntan perusahaan. Mahasiswa akuntansi berpandanganbahwa pelatihan profesional perlu dilakukan oleh semua profesi akuntansi. Mahasiswa yang memiliki profesi akuntan pendidik merasa tidak perlu pelatihan kerja sebelum memulai pekerjaan. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik menganggap pelatihan kerja tidak terlalu diperlukan dalam menjalankan karirnya (Suyono, 2014).

Berdasarkan dari pengertian pelatihan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang memiliki tujuan meningkatkan kompetensi, pengetahuan dan keahlian untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Pengetahuan yang harus dimiliki dan didapat oleh auditor tersebut yaitu pengetahuan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tindakan kecurangan (*fraud*), sehingga apabila tindak kecurangan (*fraud*) terjadi dalam suatu organisasi dapat dicegah dan dideteksi keberadaannya. Pelatihan di bidang *fraud* auditing merupakan salah satu kegiatan pengembangan auditor untuk meningkatkan kualitas auditnya. Selain itu, dengan adanya pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja, produktivitas dan keprofesionalan seorang auditor, yang pada

akhirnya akan meningkatkan produktivitas Kantor Akuntan Publik secara keseluruhan.

Dalam rangka memenuhi persyaratan dan menunjang dalam peningkatan keahlian seseorang, dalam hal ini auditor harus menjalani pelatihan yang cukup. Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) menawarkan program untuk mendorong, memelihara, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi profesionalnya secara berkesinambungan. Program tersebut adalah Pendidikan Profesional Berkelanjutan (PPL) yang didalamnya terdiri dari berbagai macam bentuk kegiatan yang dapat menunjang dalam peningkatan kompetensi dan profesionalisme auditor, seperti: lokakarya, seminar, konferensi, simposium, diskusi panel, pelatihan dan kursus brevet AB & C.

7. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bisa disebut suasana kerja (rutin, atraktif, sering lembur), tingkat persaingan antara karyawan dan tekanan kerja. Mahasiswa dalam memilih suatu karir, sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan merupakan faktor lingkungan pekerjaan dan merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir mahasiswa. Menurut Dhermawan (2012), Lingkungan kerja meliputi perincian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai.

Stolle(1976)dalamAlhadar(2013) dalamKartika(2017) menyatakan bahwa profesi akuntan perusahaan menurut pemahaman mahasiswa akuntansi lebih bersifat rutin dan banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan di belakang meja, sedangkan pekerjaan sebagai akuntan publik lebih banyak membutuhkan waktu, tingkat persaingan, dan banyaknya tekanan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

Produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Yang bentuknya bisa berupa lingkungan materiil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar individual perusahaan. Alex S. Nitisemito menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Internal

Lingkungan kerja internal pada dasarnya merupakan faktor yang turut mempengaruhi tugas yang dibebankan pada karyawan secara langsung atau segala sesuatu yang berada di lingkungan karyawan yang turut serta mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja Eksternal

Lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jadi lingkungan kerja eksternal merupakan lingkungan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan.

8. Pertimbangan Pasar Kerja

Pasar kerja merupakan sarana yang mengatur pertemuan antara pencari kerja dan perusahaan yang memerlukan tenaga kerja. Sarana tempat pertemuan antara penjual dan pembeli tenaga kerja merupakan pasar kerja. Penjual tenaga kerja yang dimaksud disini adalah para pencari kerja. Sedangkan pembeli tenaga kerja adalah lembaga atau perusahaan yang memerlukan tenaga kerja.

Pertimbangan pasar kerja berkaitan dengan pekerjaan yang dapat diakses di masa yang akan datang. Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Pekerjaan yang pasar kerjanya lebih luas akan lebih diminati daripada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil. Pertimbangan pasar kerja dapat menjadi alasan atau faktor bagi seseorang dalam menentukan karirnya (Kurniawati, 2016).

Pertimbangan pasar kerja atau *Job Market Consideration* menurut Wheeler, meliputi :

a. Tersedianya Lapangan Pekerjaan

Wheeler menyatakan mahasiswa jurusan bisnis, psikologi, dan pendidikan bahwa faktor jangka pendek seperti suplai kerja di bidang akuntansi lebih baik dibandingkan dengan bisnis lain.

b. Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan faktor dimana profesi yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama. Profesi yang dipilih

diharapkan bukan merupakan pilihan profesi sementara, tetapi dapat terus berlanjut sampai tiba waktu pensiun. Menurut Nugroho (2014), keamanan kerja merupakan faktor di mana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama.

c. Fleksibilitas Karir

Adanya pilihan karir yang lebih fleksibel akan membantu karyawan untuk tidak berada pada situasi yang stagnasi. Karier yang fleksibel membutuhkan pengetahuan dan pelatihan yang terus menerus diperbaharui.

d. Kesempatan Promosi

Promosi merupakan proses pengalihan jenjang karir ke arah yang lebih tinggi dan disertai dengan adanya peningkatan tanggung jawab dan imbalan. Seseorang bekerja tentu mengharapkan kenaikan jabatan sesuai dengan prestasinya. Kesempatan promosi yang diberikan dapat meningkatkan kualitas kerja, mewakili aspek penting dari sistem seleksi dan mengurangi *turnover*.

Menurut Hariandja (2007:312) secara umum, kewajiban perusahaan dalam meningkatkan keselamatan kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Memelihara tempat kerja yang aman dan sehat bagi karyawan.
- b. Mematuhi semua standar dan syarat kerja.
- c. Mencatat semua peristiwa kecelakaan yang terjadi yang berkaitan dengan keselamatan kerja.

Secara spesifik kewajiban mengenai keselamatan kerja tersebut telah diatur dalam Undang-Undang No 1 tahun 1970 yang berlaku tanggal 12

Januari 1970 dalam pasal 3 ayat 1. Keamanan kerja menjadi faktor yang sangat penting yang harus dipikirkan oleh perusahaan. Selain sebagai menjaga dan melindungi para karyawannya juga merupakan sebagai daya tarik lain yang turut diperhitungkan oleh calon karyawan.

9. Personalitas

Secara *etimologis* (kebahasaan) *personality*(kepribadian) berasal dari kata *person* yang secara literalis mempunyai makna, (1) *an individual human being* (sosok manusia sebagai individu); (2) *a common individual* (individu secara umum); (3) *a living human body* (orang yang hidup); (4) *self* (pribadi); (5) *personal existence or identity* (eksistensi atau identitas pribadi); dan (6) *distinctive personal character* (kekhususan karakter individu)(Muhibbuddin, 2014).

Alhadar(2013)mengatakan bahwa, personalitas merupakan salah satu penentu yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi/kondisi tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Personalitas menyatakan bagaimana mengendalikan atau mencerminkan kepribadian seseorang dalam bekerja. Ketidaksesuaian kepribadian dengan pekerjaan merupakan faktor penyebab seseorang kehilangan pekerjaan. Personalitas berarti karakteristik psikologi dari dalam yang menentukan dan menggambarkan bagaimana seseorang merespon lingkungannya. Tidak ada dua orang yang memiliki kesamaan personalitas. Personalitas berpengaruh terhadap perilaku individu tersebut(Mutmainnah, 2006).

Dari seluruh definisi di atas, maka bisa diambil kesimpulan bahwa kepribadian (*personality*) merupakan keseluruhan perilaku dan berbagai kecenderungan psikologi yang merupakan cerminan atau refleksi dari karakter atau watak seseorang. Dengan kata lain personalitas atau kepribadian tidak lain adalah totalitas yang dinamis dari kualitas perilaku dalam sistem psikofisik individu yang menentukan bagaimana untuk menyesuaikan diri secara unik dengan lingkungannya (Muhibbuddin, 2014:19).

Adapun untuk memperkuat daya personalitas dalam kepemimpinan, akan sangat penting untuk mengidentifikasi serta menganalisis faktor-faktor negatif yang mungkin ada/terjadi. Pertama adalah mengidentifikasi berbagai kebiasaan negatif. Contohnya, cenderung terjebak pada kebingungan-kebingungan tanpa dasar, cenderung berbohong, tidak tegas, rasa malu, ketidak yakinan, sikap tidak percaya diri, dan lain sebagainya. Kebiasaan-kebiasaan atau sikap tersebut dapat diatasi dengan menganalisis lingkungan sekitarnya, misalnya mencoba untuk mengerti dan memahami orang/pihak lain yang ia kenali. Dua makna yang terkandung dalam analisis tersebut akan membawa ke langkah-langkah positif dalam perubahan diri (*changing self image*), dan dua makna tersebut adalah identifikasi dan analisis gambaran/cerminan diri sendiri, yaitu simulasi dari nilai-nilai kesadaran diri serta implementasi dari prinsip-prinsip personalitas positif yang akan ditingkatkan tersebut (Hidayat, 2007:285).

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian ini sebagai berikut :

Kartika(2017)dalam jurnal yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik Studi pada Mahasiswa Universitas Stikubank Semarang”. Menyatakan bahwa variabel penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik, variabel pelatihan profesional tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntansi, variabel pengakuan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik, variabel nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik, variabel pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik, variabel personalitas berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Berdasarkan hasil koefisien regresi, variabel penghargaan finansial merupakan variabel yang pengaruhnya paling besar terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik dengan nilai koefisien sebesar 0,393 atau 39,3%.

Kurniawati, (2016)dalam jurnal yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik oleh Mahasiswa

Akuntansi PTS Se-Surakarta” penelitiannya menyatakan bahwa penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik, pelatihan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik, pengakuan profesional berpengaruh signifikan terhadap akuntan publik, nilai-nilai profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik, pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik, personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.

Fadrul & Nifia, (2019)dalam jurnal yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Terhadap Profesi Akuntansi Studi Pada Universitas Riau Pekanbaru” penelitiannya mengatakan bahwa nilai-nilai sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa terhadap akuntansi terhadap profesi akuntan, penghargaan finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa terhadap profesi akuntan, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa terhadap profesi akuntan.

Suyono, (2014)dalam jurnal yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Sebagai Akuntan Publik Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi UNSIQ” penelitiannya mengatakan bahwa secara simultan faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir

sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi di Universitas Sains Al Qur'an, secara parsial faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi di Universitas Sains Al Qur'an. Sedangkan faktor pengakuan profesional dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi di Universitas Sains Al Qur'an.

Sari, (2019) dalam jurnal yang berjudul "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik Studi Kasus Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta" penelitiannya mengatakan bahwa variabel Penghargaan Finansial memiliki nilai signifikan $0,026 < \alpha = 0,05$ maka H1 diterima, yang berarti variabel Penghargaan Finansial berpengaruh terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Akuntan Publik, variabel Pelatihan Profesional memiliki nilai signifikansi $0,863 < \alpha = 0,05$ maka H2 ditolak, yang berarti variabel Pelatihan Profesional tidak berpengaruh terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Akuntan Publik, variabel Pengakuan Profesional memiliki nilai signifikan $0,002 < \alpha = 0,05$ maka H3 diterima, yang berarti variabel Pengakuan Profesional berpengaruh terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Akuntan Publik, variabel Nilai-Nilai Sosial memiliki nilai signifikansi $0,007 < \alpha = 0,05$ maka H4 diterima, yang berarti variabel Nilai-Nilai Sosial berpengaruh terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi

sebagai Akuntan Publik, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi $0,368 < \alpha = 0,05$ maka H_5 ditolak, yang berarti variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Akuntan Publik.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kartika, (2017)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarier Sebagai Akuntan Publik Studi pada Mahasiswa Universitas Stikubank Semarang	<p>Variabel penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.</p> <p>Variabel pelatihan profesional tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.</p> <p>Variabel pengakuan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.</p> <p>Variabel nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.</p> <p>Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.</p> <p>Variabel personalitas berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.</p>

2.	Kurniawati, (2016)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Akuntansi PTS Se-Surakarta.	<p>Penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.</p> <p>Pelatihan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.</p> <p>Pengakuan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.</p> <p>Nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.</p> <p>Pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.</p> <p>Personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.</p>
3.	Fadrul & Nifia, (2019)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Terhadap Profesi Akuntan Studi pada Universitas Riau Pekanbaru.	<p>Nilai-nilai sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi terhadap profesi akuntan.</p> <p>Tuntutan keluarga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi terhadap profesi akuntan.</p> <p>Penghargaan finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi terhadap profesi akuntan.</p> <p>Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi terhadap profesi akuntan.</p>

4.	Suyono, (2014)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi UNSIQ.	Secara parsial faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi di Universitas Sains Al Qur'an. Sedangkan faktor pengakuan profesional, dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi di Universitas Sains Al Qur'an.
5.	Sari, (2019)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik Studi Kasus Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.	<p>Variabel Penghargaan Finansial berpengaruh terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Akuntan Publik.</p> <p>Variabel Pelatihan Profesional tidak berpengaruh terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntan sebagai Akuntan Publik.</p> <p>Variabel Pengakuan Profesional berpengaruh terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Akuntan Publik.</p> <p>Variabel Nilai-Nilai Sosial berpengaruh terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Akuntan Publik.</p> <p>Variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Akuntan Publik.</p>

Sumber : Data yang diolah, 2020

C. Kerangka Pemikiran dan Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Akuntan Publik.

Penghargaan finansial atau gaji adalah *reward* dalam bentuk nilai mata uang yang biasanya diberikan sebagai bentuk timbal balik atas pemberian jasa, tenaga, usaha dan manfaat seseorang dalam suatu ikatan pekerjaan (Putri & Dharma, 2016) dalam (Kartika, 2017). Berkarir sebagai akuntan publik dapat menghasilkan pendapatan yang besar. Chan (2012) dalam Kartika (2017) menyatakan penghasilan yang besar menjadi faktor atau sebab yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir mahasiswa akuntansi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2017) membuktikan bahwa penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik pada Universitas Stikubank Semarang.

H1: Terdapat pengaruh positif penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai Akuntan Publik pada STIE Dharma Putra Semarang.

2. Pengaruh Pelatihan Profesional terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Akuntan Publik.

Pelatihan dan pengakuan profesional termasuk faktor penghargaan non finansial. Pelatihan profesional itu sendiri meliputi hal-hal yang

berhubungan dengan peningkatan keahlian seseorang. Mahasiswa akuntansi yang memilih karir menjadi akuntan publik memerlukan pelatihan kerja karena untuk menjadi akuntan publik yang dapat melaksanakan pekerjaan audit dengan baik tidak cukup hanya dengan pendidikan formal saja namun juga harus ditunjang oleh pengalaman praktek di lapangan dengan jam kerja yang memadai (Kartika, 2017). Semakin tinggi pelatihan profesional semakin tinggi pula minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik.

Penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2017) menyatakan bahwa pelatihan profesional menjadi salah satu faktor yang di pertimbangkan dalam memilih karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik dengan memiliki hasil pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi pada Universitas Stikubank Semarang.

H2 : Terdapat pengaruh positif pelatihan profesional terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai Akuntan Publik pada STIE Dharma Putra Semarang.

3. Pengaruh Pengakuan Profesional terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Akuntan Publik.

Pengakuan profesional merupakan suatu penghargaan yang berwujud non finansial yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional ini meliputi adanya kemungkinan

bekerja dengan ahli yang lain tidak hanya sebatas profesi akuntan publik saja, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan prestasi.

Sari, (2013) menyatakan pengakuan profesional dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi Akuntan Publik. Hal ini ditunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Sari (2013) menyatakan bahwa pengakuan profesional berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan profesi akuntan publik bagi mahasiswa jurusan akuntansi. Ini menunjukkan bahwa dalam memilih profesi tidak hanya mencari penghargaan profesional, tetapi juga ada keinginan untuk pengakuan berprestasi dan mengembangkan diri.

H3: Terdapat pengaruh positif pengakuan profesional terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai Akuntan Publik pada STIE Dharma Putra Semarang.

4. Pengaruh Nilai-Nilai Sosial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Akuntan Publik.

Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, atau dengan kata lain nilai-nilai sosial adalah nilai seseorang dari sudut pandang orang lain di lingkungannya. Dalam nilai-nilai sosial bagi mahasiswa akuntansi untuk pemilihan karir sebagai akuntan publik sangatlah diperlukan seperti kesempatan berinteraksi dengan orang lain menganggap berinteraksi sebagai pekerjaan yang dapat meningkatkan hubungan dengan orang lain (Saputra, 2011).

Semakin tinggi nilai-nilai sosial semakin tinggi pula minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik. Suyono, (2014) menyatakan bahwa nilai-nilai sosial dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi akuntan publik dengan ditunjukkannya hasil penelitian tersebut nilai-nilai sosial berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik yang meliputi: kesempatan berinteraksi, kepuasan pribadi, kesempatan menjalankan hobi, dan perhatian perilaku individu.

H4 : Terdapat pengaruh positif nilai-nilai sosial terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai Akuntan Publik pada STIE Dharma Putra Semarang.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Akuntan Publik

Saputra, (2011) dalam Kartika, (2017) menjelaskan lingkungan kerja merupakan gambaran atau suasana yang mendukung pekerjaan sebagai akuntan publik. Bekerja di kantor akuntan publik terdapat banyak pekerjaan yang bersifat rutin dan sering lembur. Suyono, (2014) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja dipertimbangkan dalam pemilihan profesi mahasiswa terutama pada sifat pekerjaan yang rutin.

Penelitian dari Kurniawati (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipertimbangkan dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik dengan hasil positif signifikan. Hal ini berarti mahasiswa

akuntansi yang mempunyai jiwa kompetensi yang tinggi biasanya cenderung memilih lingkungan pekerjaan yang bisa memberikan tantangan dalam hal ini berprofesi sebagai akuntan publik, sehingga mahasiswa akan mendapatkan kepuasan tersendiri ketika dapat menyelesaikan tantangan yang diberikan dengan baik.

H5 : Terdapat pengaruh positif Lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai Akuntan Publik pada STIE Dharma Putra Semarang.

6. Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Akuntan Publik

Pertimbangan pasar kerja berkaitan dengan pekerjaan yang dapat diakses di masa yang akan datang. Pekerjaan yang pasar kerjanya lebih luas akan lebih diminati daripada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil. Pertimbangan pasar kerja dapat menjadi alasan atau faktor bagi seseorang dalam menentukan karirnya(Yanti, 2014) dalam(Kartika, 2017). Penelitian yang dilakukan olehKurniawati(2016) menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja dapat menjadi pertimbangan dalam memilih karir sebagai akuntan publik dengan ditunjukkan hasil pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Mahasiswa akuntansi yang cenderung memilih akuntan publik sebagai pemilihan karirnya karena dengan informasi semakin banyak perusahaan-perusahaan yang berdiri baik dalam perorangan maupun perusahaan berbentuk badan hukum jasa seorang

akuntan publik akan semakin banyak dicari dan hal ini menyebabkan semakin banyak peluang kerja yang ditawarkan.

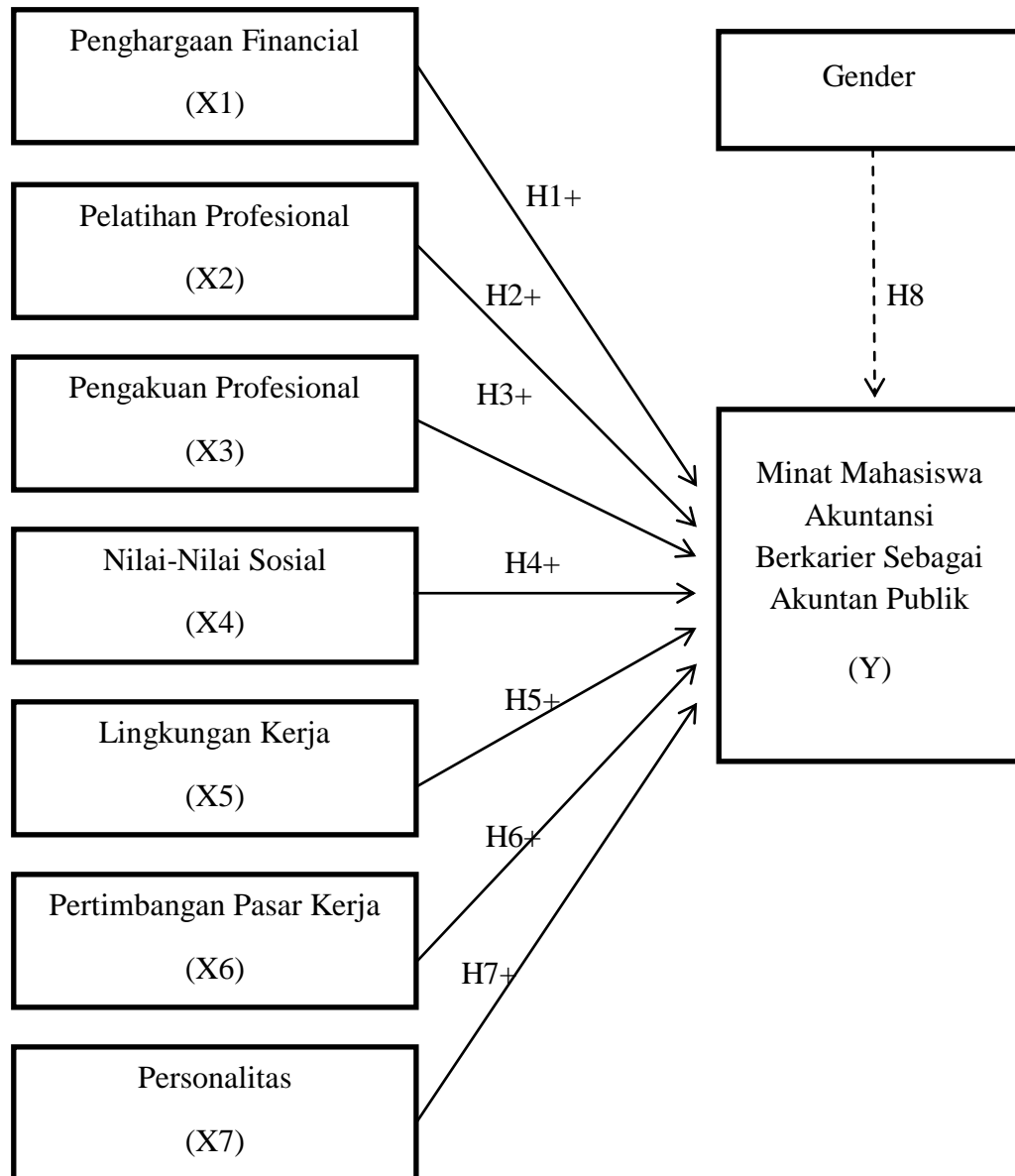
H6 : Terdapat pengaruh positif pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai Akuntan Publik pada STIE Dharma Putra Semarang.

7. Pengaruh Personalitas terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Akuntan Publik

Personalitas berarti karakteristik psikologi dari dalam yang menentukan dan menggambarkan bagaimana seseorang merespon lingkungannya. Apriliyan, (2011) menyatakan bahwa personalitas berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Mahasiswa akuntansi yang selalu mengejar kesempurnaan, menuntut loyalitas, mengharapkan pengakuan atas prestasinya, serta menyukai tantangan dan mau menerima tugas-tugas sulit cenderung memilih karir akuntan publik. Dengan menaati kode etik profesi akuntan publik maka prestasi dan loyalitasnya sebagai akuntan publik akan semakin diakui oleh klien maupun masyarakat.

H7 : Terdapat pengaruh positif personalitas terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai Akuntan Publik pada STIE Dharma Putra Semarang.

Agar semakin jelas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik pada STIE Dharma Putra Semarang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode empiris kuantitatif. Desain empiris kuantitatif bertujuan untuk menuturkan dan menafsirkan data yang berkenaan dengan situasi yang terjadi dan dialami sekarang, sikap dan pandangan yang menggejala saat sekarang, hubungan antar variabel, pertentangan dua kondisi, atau lebih, pengaruh suatu kondisi, perbedaan antar fakta-fakta, dan lain-lain serta menguji dengan alat statistik.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini yang akan dilakukan peneliti yaitu pada STIE Dharma Putra Semarang yang beralamat di Jl. Pamularsih Raya No. 16, Canean, Kec. Semarang Barat, Kota Semarang, Jawa Tengah 50141.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi program studi akuntansi strata (S1) STIE Dharma Putra Semarang. Dalam data pelaporan, angkatan 2015 dengan jumlah mahasiswa aktif 476, angkatan 2016 dengan jumlah mahasiswa aktif 420, angkatan 2017 dengan jumlah mahasiswa aktif 422, angkatan 2018 dengan jumlah mahasiswa aktif 444, dan angkatan 2019 dengan jumlah mahasiswa aktif 209. Berdasarkan data jumlah mahasiswa aktif per angkatan jurusan akuntansi S1 diketahui bahwa mahasiswa yang aktif berjumlah 1.971 mahasiswa.

2. Sampel

Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode Slovin sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 responden. Jumlah mahasiswa STIE Dharma Putra Semarang sebanyak 1.971 mahasiswa. Maka peneliti menggunakan rumus Slovin agar penelitian dapat lebih mudah. Untuk menghitung jumlah sampel dari populasi tertentu, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Jumlah Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang masih dapat ditoleransi

Data perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{1.971}{1 + 1.971 (10\%)^2}$$

$$n = 95,17$$

Berdasarkan rumus slovin tersebut dengan tingkat kesalahan 10%, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 95,17 sampel, namun karena subyek bilangan pecahan, maka dibulatkan menjadi 100 sampel. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

D. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah batasan pengertian tentang konsep yang masih bersifat abstrak yang biasanya merujuk pada definisi yang ada pada buku-buku teks. Pada penelitian ini variabel dependennya adalah Minat

Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Akuntan Publik (Y), sedangkan variabel-variabel independennya adalah: Penghargaan Finansial (X1), Pelatihan Profesional (X2), Pengakuan Profesional (X3), Nilai-Nilai Sosial (X4), Lingkungan Kerja (X5), Pertimbangan Pasar Kerja (X6), dan Personalitas (X7). Sesuai dengan judul skripsi yang dibuat yaitu “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik”.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan variabel yang diteliti yang di dalamnya sudah mencerminkan indikator-indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel yang bersangkutan. Berikut masing-masing variabel dependen/independen yang dapat dijelaskan untuk penelitian :

1. Variabel Dependen

a. Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Akuntan Publik (Y)

Minat merupakan sebuah motivasi intrinsik sebagai kekuatan pembelajaran yang menjadi daya penggerak seseorang dalam melakukan aktivitas dengan penuh ketekunan dan cenderung menetap, dimana aktivitas tersebut merupakan proses pengalaman belajar yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan mendatangkan perasaan senang, suka dan gembira (Ardianto, 2014). Akuntan publik merupakan profesi yang sangat dibutuhkan di Indonesia dan juga dipandang menjanjikan prospek dunia kerja yang cerah.

2. Variabel Independen

a. Penghargaan Finansial (X1)

Menurut Riani(2011:109), penghargaan finansial adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai baik secara langsung (dalam bentuk uang) atau tidak langsung (tunjangan, kompensasi, dan fasilitas kerja).

b. Pelatihan Profesional (X2)

Pelatihan profesional mencakup hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian. Beberapa elemen dalam penelitian profesional yakni, pelatihan sebelum bekerja, mengikuti pelatihan diluar lembaga, dan variasi pengalaman kerja.

c. Pengakuan Profesional (X3)

Pengakuan profesional adalah hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap suatu prestasi atau kemampuan. Pengakuan profesi ini meliputi adanya kemungkinan bekerja dengan profesi yang lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan atas prestasi (Rahayu, 2003).

d. Nilai-Nilai Sosial (X4)

Menurut Siregar(2006), Nilai-nilai sosial merupakan faktor yang memperlihatkan kemampuan seseorang atau nilai seseorang dapat dilihat dari sudut pandang orang lain di

lingkungannya. Nilai-nilai sosial meliputi kesempatan menjalankan kegiatan sosial, kesempatan berinteraksi dengan orang, kesempatan menjalankan hobi, perhatian terhadap perilaku individu, kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang yang lain dan gengsi pekerjaan di mata orang lain.

e. Lingkungan Kerja (X5)

Menurut Dhermawan(2012), Lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai.

f. Pertimbangan Pasar Kerja (X6)

Pertimbangan pasar kerja berhubungan erat dengan pekerjaan yang dapat diakses di masa yang akan datang. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati daripada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil.

g. Personalitas (X7)

Personalitas merupakan salah satu penentu yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi/kondisi tertentu. Personalitas menyatakan bagaimana mengendalikan atau mencerminkan kepribadian seseorang dalam bekerja.

Definisi operasional dapat dijelaskan dengan tabel berikut ini :

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik (Y)	Akuntan publik merupakan profesi yang sangat dibutuhkan di Indonesia dan juga dipandang menjanjikan prospek dunia kerja yang cerah.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemilihan karir sesuai latar belakang ilmu akuntansi. 2. mencari lowongan pekerjaan di bidang akuntan publik. 3. Keniatan menjadi akuntan publik. 4. Berniat mengembangkan karir sebagai akuntan publik. 5. Menjadi akuntan publik adalah pilihan terbaik mahasiswa akuntansi. 	Interval
Penghargaan Finansial (X1)	Penghargaan finansial adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji awal. 2. Dana pensiun 3. Kenaikan gaji lebih cepat 4. Mendapatkan uang lembur 5. Mendapatkan bonus akhir tahun. 	Interval

Pelatihan Profesional (X2)	Hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan sebelum mulai kerja. 2. Mengikuti pelatihan diluar lembaga. 3. Mengikuti pelatihan rutin didalam lembaga. 4. Pengalaman kerja yang bervariasi. 	Interval
Pengakuan Profesional (X3)	Hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap suatu prestasi atau kemampuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan kesempatan untuk berkembang. 2. Pengakuan bila berprestasi. 3. Cara untuk naik pangkat. 4. Keahlian untuk mencapai sukses. 5. Mendapatkan perlakuan profesional. 	Interval
Nilai-nilai Sosial (X4)	Faktor yang memperlihatkan kemampuan seseorang atau nilai seseorang dapat dilihat dari sudut pandang orang lain di lingkungannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan melakukan kegiatan sosial. 2. Kesempatan berinteraksi dengan orang lain. 3. Kesempatan menjalankan hobi. 4. Memperhatikan perilaku individu. 5. Pekerjaannya lebih bergengsi. 6. Kesempatan bekerja dengan ahli dibidang yang lain. 	Interval
Lingkungan Kerja (X5)	Bisa disebut suasana kerja, tingkat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaannya cepat dapat diselesaikan. 	Interval

	persaingan antara karyawan dan tekanan kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 2. Pekerjaannya banyak tantangan. 3. Lingkungan kerjanya menyenangkan. 4. Sering lembur. 5. Tingginya kompetensi antar karyawan. 6. Ada tekanan kerja. 	
Pertimbangan Pasar Kerja (X6)	Berhubungan erat dengan pekerjaan yang dapat diakses di masa yang akan datang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak mudah di PHK. 2. Lapangan kerja mudah diakses. 3. Memperluas akses atau jaringan kerja. 4. Memperluas akses dan mengetahui isu-isu dunia bisnis. 	Interval
Personalitas (X7)	Menunjukkan bagaimana mengendalikan atau mencerminkan kepribadian seseorang dalam bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mencerminkan personalitas seseorang. 2. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian yang dimiliki. 3. Tidak mudah terpengaruh dan tidak memihak siapapun. 4. Bersikap jujur. 5. Melaporkan temuan yang tidak sesuai. 	Interval

Sumber : Data yang diolah, 2020

Dalam penelitian ini digunakan *skala likert*. *Skala Likert* adalah suatu metode dalam mengukur sikap dengan cara menyatakan setuju atau ketidaksetujuan terhadap subjek, objek, atau kejadian tertentu.

Skor penelitian jawaban ditentukan sebagai berikut :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan, maka digunakan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner. Kuesioner dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada 100 responden, terkait dengan penelitian yang ada. Pertanyaan yang diajukan akan disebarakan melalui *online* (Google Forms). Penelitian ini juga menggunakan teknik *non-probability sampling* yang didalamnya dilakukan dengan teknik *convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah kumpulan informasi dari anggota – anggota populasi yang mudah diperoleh dan mampu menyediakan informasi tersebut. Dengan demikian siapa saja yang dapat memberikan informasi baik secara tidak sengaja atau kebetulan bertemu dengan peneliti, dapat digunakan sebagai sampel, bila dilihat orang yang memberikan informasi – informasi tersebut cocok sebagai sumber data (Sekaran, 2006).

F. Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan gambaran tentang ringkasan data-data penelitian seperti nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varians, maksimum dan minimum. Pada penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui deskriptif karakteristik dari variabel-variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, serta personalitas.

2. Uji Kualitas Data

Untuk menguji keabsahan model level yang digunakan dalam penelitian ini maka ketepatan pengujian hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian ini tidak akan berguna bilamana instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data tidak memiliki validitas dan reliabilitas yang memenuhi persyaratan minimal. Ada dua macam uji kualitas data, yaitu :

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui jika ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dihilangkan/diganti karena dianggap tidak relevan dalam penelitian. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dengan dukungan alat bantu SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi jawaban dari responden. Apabila jawaban yang diberikan konsisten, maka dikatakan instrumen penelitian (angket) telah dapat diandalkan (*reliable*). Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas angket hanya dilakukan satu kali (*one shot*), dengan menggunakan fitur *Cronbach's Alpha* pada SPSS 19. Apabila nilai *cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka dikatakan angket telah *reliable*.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi baik variabel dependen, variabel independen atau bahkan keduanya terdistribusi secara normal atau tidak. Meskipun normalitas suatu data tidak selalu diperlukan dalam analisis tetapi hasil uji statistik akan lebih baik jika semua variabel terdistribusi secara normal. Apabila variabel tidak mendistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan terdegradasi.

Untuk mendeteksi apakah residual normal atau tidak, penelitian ini menggunakan uji *one sample Kolmogorov-smirnov*. Uji *one sample Kolmogorov-smirnov* (KS) digunakan untuk menguji normalitas dengan statistik dalam penelitian ini. Uji *one sample Kolmogorov-smirnov* (KS) menghasilkan angka yang detail serta memperkuat uji normalitas. Suatu persamaan regresi, jika nilai

signifikansi uji *one sample Kolmogorov-smirnov* (KS) lebih besar dari $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel bebas (independen) dalam regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi multikolinearitas maka dapat dilihat nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* dari hasil perhitungan regresi berganda. Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan jika nilai VIF < 10 maka dapat diartikan tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilihat dengan menggunakan *Scatterplot Model*. Analisis pada gambar *scatterplot* yang menyatakan model regresi linier tidak terdapat heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan model regresi berganda (multiple regression analysis), karena terdiri dari satu variabel dependen dan beberapa variabel independen. Persamaan regresi yang dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$PK = \alpha + \beta_1 PF + \beta_2 PLP + \beta_3 PGP + \beta_4 NNS + \beta_5 LK + \beta_6 PPK + \beta_7 P + e$$

Keterangan :

PF = Penghargaan Finansial

PLP = Pelatihan Profesional

PGP = Pengakuan Profesional

NNS = Nilai-Nilai Sosial

LK = Lingkungan Kerja

PPK = Pertimbangan Pasar Kerja

P = Personalitas

e = Error / Residual

α = Konstanta, perpotongan pada garis sumbu X

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6, \beta_7$ = Koefisien Regresi

5. Uji Ketetapan Model

a. Uji Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, (Ghozali, 2011:97). Nilai R^2 berkisar antara 0-1 dan jika nilainya mendekati 1 maka semakin baik. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen.

6. Uji Hipotesis (Uji Statistik t)

Uji statistik t bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial atau individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji statistik t dapat dilihat dari output SPSS, jika nilai signifikansi $< 0,025$ berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima dan apabila nilai signifikansi $> 0,025$ berarti variabel independen secara parsial berpengaruh tidak signifikan, maka hipotesis yang diajukan dapat ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

1. SEJARAH BERDIRINYA STIE DHARMA PUTRA SEMARANG

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang diselenggarakan oleh suatu Badan Hukum Penyelenggara / Yayasan Pendidikan Akuntansi dan Manajemen (YPAM) Semarang. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang berkedudukan di Semarang. Pada tanggal 20 Mei 1979 oleh Drs. Ngurah Arya PS, Akt dosen tetap Fakultas Ekonomi UNDIP Semarang. Konsep ini diajukan kepada DR Mochtar Talib, MBA di Yogyakarta dalam rangka membuat jalinan kerjasama pendidikan yang didirikan di Jakarta. Dalam rangka merealisasikan konsep pendirian (Drs. Ngurah Arya PS, Akt) juga mencari dukungan rekan – rekannya yang ada di Semarang. Dengan dorongan dari beberapa pihak tersebut akhirnya pelaksanaan penerimaan mahasiswa baru pertama diselenggarakan pada bulan September 1979. Setelah berjalan lebih kurang 3 (tiga) tahun status belum diperoleh, maka pendiri mengadakan pendekatan lebih lanjut pada Kopertis Wilayah VI yang pada saat itu dipimpin oleh Bapak Wuryanto. Dengan suatu saran dari Bapak Koordinator maka Akademi Akuntansi dan Manajemen membentuk pengurus Yayasan Pembina yang berdomisili di Semarang.

Selanjutnya juga menyarankan pendiri untuk minta kesediaan Bapak H. Kardiman yang menjabat sebagai Kepala BP 7 Jawa Tengah dan Ketua DPD Golkar Jawa Tengah untuk menjadi Ketua Yayasan Pembina tersebut. Pada tanggal 7 Desember 1982 terbentuklah suatu Yayasan yang formal di Semarang dengan akte pendirian Nomor : 12 pada Notaris Titi Ananingsih Soegiarto, SH yang berkedudukan di Semarang, dengan nama “YAYASAN AKUNTANSI DAN MANAJEMEN SEMARANG (YPAM)” yang diketuai oleh Bapak H. Kardiman, dan Ketua Badan Pendiri Yayasan adalah Drs. Ngurah Arya PS, Akt. Dengan keberadaan Yayasan tersebut maka Akademi Akuntansi dan Manajemen memperoleh status TERDAFTAR pada tanggal 18 Agustus 1984 dengan SK Mendikbud RI Nomor : 0342/0/1984 untuk Jurusan Akuntansi dan Manajemen Perusahaan. Dalam rangka pengembangan organisasi Yayasan, maka diadakan perubahan atas kepengurusan Yayasan tersebut, sehubungan dengan meninggalnya Bapak Ketua Yayasan (H. Kardiman, Brigjen. Purnawirawan). Berdasarkan Akta Notaris Nomor : 91, tanggal 15 Juni 1988 pada Notaris MS Junaidi SH, maka Badan Pendiri meminta kesediaan Bapak Abdulrachman Affandi (Dirut BPD, Jateng) sebagai Ketua Yayasan yang baru sampai dengan Tahun 1997. Telah terjadi perubahan akta pendirian No. 176, tanggal 31 Oktober 1998 pada Notaris Ny. F. Eka Sumarningsih, SH. Sehubungan dengan pengunduran diri Bapak Abdulrachman Affandi dan digantikan oleh Ny. Swasti Pudji Widjayanti, SE. Dibidang perkembangan status, Akademi Akuntansi dan Manajemen Semarang pada tanggal 11 Juni 1991 memperoleh kenaikan

status menjadi DIAKUI untuk Jurusan Manajemen untuk program studi Manajemen Perusahaan, dengan SK Mendikbud RI Nomor : 0321/0/1991 dan untuk Jurusan Akuntansi diperoleh kenaikan status DIAKUI berdasarkan SK Dirjen Dikti Nomor : 500/Dikti/Kep/1993 tanggal 16 Agustus 1993.

Perkembangan selanjutnya, pada tanggal 18 Mei 1994 terjadi perubahan bentuk dari Akademi Akuntansi dan Manajemen Semarang menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang melalui surat Keputusan Mendikbud Nomor : D. 306/D/0/1994, dengan membuka jenjang Strata I (S1) dengan program studi masing – masing Akuntansi dan Manajemen. Pada tahun 2004 telah membuka program pasca sarjana (S.2) 2 (dua) buah, yaitu Progdi S2 Manajemen dan Progdi S2 Akuntansi. Untuk selanjutnya Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang disingkat menjadi STIE Dharmaputra Semarang (Dharmaputra, 2017).

2. Visi & Misi STIE Dharmaputra Semarang

Visi :

“Suatu gambaran keadaan dan karakteristik yang ingin dicapai di masa depan, yaitu menjadi pusat keunggulan akuntansi dan manajemen yang maju dan berwawasan global, berdedikasi pada keilmuan dan praktek, selalu berorientasi pada kebutuhan zaman dan lingkungan yang ada.”

Misi :

“Menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di bidang Akuntansi dan Manajemen dengan cara yang efektif dan efisien bertumpu pada prinsip akuntabilitas dalam pelayanan dan pengelolaannya(Dharmaputra, 2017).

3. Tujuan dan Sasaran STIE Dharmaputra Semarang

Atas dasar Visi dan Misi di atas, disusun suatu tujuan, yaitu mencetak tenaga akademik dan profesional di bidang Akuntansi dan Manajemen yang berilmu, beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME serta berwawasan kebangsaan dan global. Sedangkan sasarannya adalah mengisi bursa tenaga kerja akademik dan profesional di bidang Akuntansi dan Manajemen di sektor swasta maupun pemerintah dan juga mengisi para lulusan dengan kemampuan untuk dapat menciptakan lapangan kerja sendiri (berwiraswasta)(www.stiedharmaputra-smg.ac.id, 2013).

4. Susunan Organisasi STIE Dharmaputra Semarang

Dalam menyelenggarakan pendidikan tinggi, penelitian dan pengabdian pada masyarakat organisasi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang terdiri atas unsur-unsur sebagai berikut :

- 1) Badan Pelaksana Harian.

- a) Badan Pelaksana Harian terdiri atas Ketua merangkap anggota, Sekretaris merangkap anggota, Bendahara merangkap anggota dan anggota.
 - b) Pengurus Badan Pelaksana Harian diangkat dan diberhentikan oleh Badan Pengurus YPAM.
 - c) Pengurus Badan Pelaksana Harian bertanggung jawab kepada Badan Pengurus YPAM.
 - d) Masa Bakti keanggotaan Badan Pelaksana Harian adalah 4 (empat) tahun, dan dapat diangkat kembali.
 - e) Badan Pelaksana Harian berfungsi dan bertujuan sebagai pelaksana sehari – hari dari fungsi dan tugas BP – YPAM.
 - f) Pengurus BPH tidak dibenarkan merangkap sebagai Pimpinan STIE Dharmaputra Semarang.
- 2) Dewan Penyantun.
- a) Dewan Penyantun terdiri atas tokoh – tokoh masyarakat dengan tugas dan fungsi untuk ikutmengasuh dan membantu memecahkan permasalahan yang timbul di sekolah Tinggi IlmuEkonomi Dharmaputra Semarang.
 - b) Anggota Dewan Penyantun diangkat oleh Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi DharmaputraSemarang bersama – sama dengan BP – YPAM dengan pertimbangan Senat STIE Dharmaputra Semarang.
 - c) Pengurus Dewan Penyantun dipilih oleh dan diantara para anggota Dewan Penyantun.

- d) Organisasi dan tata kerja Dewan Penyantun diatur dengan Keputusan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang.
- e) Tugas Dewan Penyantun :
 - Membantu kelancaran pelaksanaan pembangunan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang.
 - Membantu memecahkan permasalahan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang.
- 3) Senat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang dan Dewan Etik.
- 4) Unsur Pimpinan : Ketua dan Pembantu Ketua.
- 5) Unsur Penjaminan Mutu Internal dan Audit Intern.
- 6) Unsur Pelaksana Akademik : Jurusan, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, Laboratorium/Studio dan Kelompok Dosen.
- 7) Unsur Pengkajian dan Pengembangan Pembelajaran.
- 8) Unsur Pelaksana Administrasi : Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan, Bagian Administrasi Umum dan Bagian Administrasi Pengembangan Akademik.
- 9) Unsur Penunjang : Unit Pelaksana Teknis (UPT).
- 10) Badan-badan Non Struktural.

Unsur-unsur organisasi seperti tersebut pada ayat 1 dapat berkembang dikemudian hari sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang,

dan tetap berpedoman pada peraturan pemerintah yang berlaku (Dharmaputra, 2017).

5. Tenaga Kependidikan dan SDM Lainnya

1) Tenaga Dosen

- a) Tenaga Kependidikan terdiri atas Dosen dan Tutor.
- b) Dosen adalah seorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara Perguruan Tinggi dengan tugas utama mengajar.
- c) Dosen dapat berupa Dosen Biasa (Dosen Tetap), Dosen Luar Biasa (Dosen Tidak Tetap) dan Dosen Tamu.
- d) Dosen Biasa adalah dosen yang diangkat dan ditempatkan sebagai tenaga tetap.
- e) Dosen Luar Biasa adalah dosen yang tidak diangkat dan ditempatkan sebagai tenaga tetap.
- f) Dosen Tamu adalah seorang yang diundang untuk mengajar selama jangka waktu tertentu.
- g) Jenjang jabatan akademik dosen pada dasarnya terdiri atas asisten, lektor, lektor kepala dan guru besar.
- h) Wewenang dan tata cara pengangkatan dan pemberhentian jabatan akademik diatur sesuai dengan undang – undang yang berlaku.
- i) Tutor adalah pembantu dosen dalam pelaksanaan mengajar bersifat sementara.

- j) Syarat dan tata cara pengangkatan serta pemberhentian tutor diatur dengan Keputusan Ketua.

2) Tenaga Penunjang Akademik.

- a) Tenaga Penunjang Akademik terdiri atas peneliti, pengembangan di bidang pendidikan, pustakawan, pranata komputer, laboran dan teknisi sumber belajar.
- b) Persyaratan, tata cara pengangkatan dan wewenang tenaga penunjang akademik diatur oleh STIE Dharmaputra Semarang dengan berpedoman pada peraturan perundang – undang yang berlaku.

3) Pengembangan Karier.

- a) Pengembangan karier Dosen diarahkan pada pengembangan jabatan fungsional dan peningkatan studi lanjut.
- b) Pengembangan karier tenaga penunjang akademik diarahkan pada pengembangan keahliannya (Dharmaputra, 2017).

6. Program Studi STIE Dharmaputra Semarang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang memiliki beberapa Program Studi, bisa dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Program Studi STIE Dharmaputra Semarang

Jenjang	Program Studi	Konsentrasi
Pasca Sarjana (S2)	Magister Sains Akuntansi	Lap. Keuangan Eksternal Akuntansi Manajemen Sistem Informasi Manajemen
	Magister Sains Manajemen	Manajemen Keuangan Manajemen SDM Manajemen Pemasaran Manajemen Pendidikan
Sarjana (S1)	Akuntansi	Keuangan
	Manajemen	Perusahaan
Diploma	Akuntansi	Keuangan
	Manajemen	Perusahaan

Sumber : (www.stiedharmaputra-smg.ac.id, 2013)

B. Hasil Penelitian

Bab ini menjelaskan mengenai hasil pengumpulan, pengolahan dan analisis data serta penjelasan pembahasan untuk melakukan konfirmasi rumusan hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya. Hasil penelitian Penghargaan Finansial (X1), Pelatihan Profesional (X2), Pengakuan Profesional (X3), Nilai-Nilai Sosial (X4), Lingkungan Kerja (X5), Pertimbangan Pasar Kerja (X6), Personalitas (X7), dan Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Y).

1. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini responden kuesioner yaitu Mahasiswa Akuntansi STIE Dharmaputra Semarang. Jumlah kuesioner yang disebar menggunakan sosial media (*whatsapp dan instagram*) yang diisi melalui *google form* sebanyak 100 responden. Hasil penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2

Jumlah Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner disebar online	100
Kuesioner yang dapat dianalisis	100

Sumber : Data yang diolah, 2020.

2. Gambaran Umum Sampel dan Profil Responden.

Sebelum dilakukan analisis terlebih dahulu akan disajikan tentang deskriptif dari penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 100 responden. Adapun kuesioner yang diberikan berkenaan dengan penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik. Kuesioner selanjutnya diisi oleh Mahasiswa Akuntansi STIE Dharmaputra Semarang dengan cara memberikan

jawaban melalui *google form* sesuai penilaian pribadi masing-masing mahasiswa.

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, terdiri atas dua kelompok, yaitu kelompok Pria dan Wanita. Hasil analisis data ini diperoleh persentase responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	50	50,0	50,0	50,0
Wanita	50	50,0	50,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Data Kuesioner yang diolah, 2020

Data karakteristik responden pada tabel menunjukkan jumlah responden seimbang yaitu responden pria yang berjumlah 50 mahasiswa atau sebanyak 50%. Adapun responden mahasiswa wanita berjumlah 50 mahasiswa atau sebanyak 50% dari total responden. Jadi, total populasi dari penelitian ini yaitu 100 mahasiswa akuntansi STIE Dharmaputra Semarang.

b. Magang di KAP (Kantor Akuntan Publik)

Karakteristik responden berdasarkan Magang di KAP, terdiri atas dua kelompok, yaitu Pernah dan Tidak Pernah. Hasil analisis data ini

diperoleh persentase responden berdasarkan Magang di KAP sebagai berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Magang di KAP

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	16	16,0	16,0	16,0
	Tidak Pernah	84	84,0	84,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Data Kuesioner yang diolah, 2020

Data karakteristik responden pada tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden yang pernah melakukan magang di KAP adalah sebanyak 16 mahasiswa akuntansi atau sebanyak 16%. Sedangkan responden yang tidak pernah magang di KAP yaitu sebanyak 84 mahasiswa akuntansi atau sebanyak 84%. Total populasi yaitu 100 mahasiswa akuntansi.

3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan ataupun mendeskripsikan suatu data yang dapat dilihat dari standar deviasi, nilai rata-rata (mean), varian, minimum dan maksimum untuk dijadikan sebuah informasi. Analisis ini digunakan untuk menggambarkan kondisi perusahaan yang sebenarnya (Ghozali, 2016:19). Dibawah ini adalah tabel dari hasil analisis statistik deskriptif.

Tabel 4.5
Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penghargaan Finansial (X1)	100	11	25	20,70	3,076
Pelatihan Profesional (X2)	100	7	20	16,51	2,949
Pengakuan Profesional (X3)	100	8	25	20,73	3,306
Nilai-Nilai Sosial (X4)	100	7	30	22,77	4,297
Lingkungan Kerja (X5)	100	6	30	22,57	4,176
Pertimbangan Pasar Kerja (X6)	100	4	20	16,70	3,283
Personalitas (X7)	100	6	25	21,20	3,522
Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Y)	100	5	25	19,22	4,389
Valid N (listwise)	100				

Sumber : Hasil *Output* SPSS Statistik Deskriptif, 2020

Berdasarkan uji statistik deskriptif diatas, dapat diketahui bahwa data penelitian ini sebanyak 100 responden. Berikut ini keterangan dari hasil analisis statistik deskriptif yang telah diolah sebagai berikut :

- a. Nilai mean dan standar deviasi yang dimiliki variabel penghargaan finansial adalah 20,70 dan 3,076. Maka nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas data dari variabel penghargaan finansial dalam penelitian ini baik. Sebab nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.
- b. Nilai mean dan standar deviasi yang dimiliki variabel pelatihan profesional adalah 16,51 dan 2,949. Maka nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas data dari variabel pelatihan profesional dalam penelitian ini baik, sebab nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

- c. Nilai mean dan standar deviasi yang dimiliki variabel pengakuan profesional adalah 20,73 dan 3,306. maka nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas data dari variabel pengakuan profesional dalam penelitian ini baik, sebab nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.
- d. Nilai mean dan standar deviasi yang dimiliki variabel nilai-nilai sosial adalah 22,77 dan 4,297. maka nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas data dari variabel nilai-nilai sosial dalam penelitian ini baik, sebab nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.
- e. Nilai mean dan standar deviasi yang dimiliki variabel lingkungan kerja adalah 22,57 dan 4,176. maka nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas data dari variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini baik, sebab nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.
- f. Nilai mean dan standar deviasi yang dimiliki variabel pertimbangan pasar kerja adalah 16,70 dan 3,283. maka nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas data dari variabel pertimbangan pasar kerja dalam penelitian ini baik, sebab nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.
- g. Nilai mean dan standar deviasi yang dimiliki variabel personalitas adalah 21,20 dan 3,522. maka nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas data dari

variabel personalitas dalam penelitian ini baik, sebab nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

- h. Nilai mean dan standar deviasi yang dimiliki variabel minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik adalah 19,22 dan 4,389. Maka nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas data dari variabel minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik dalam penelitian ini baik, sebab nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

4. Hasil Uji Kualitas Data

Sebelum data hasil penelitian dianalisis lebih lanjut, terlebih dahulu diuji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan berupa item pertanyaan yang diajukan kepada responden dapat mengukur secara cermat, cepat dan tepat apa yang ingin diukur pada penelitian ini.

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini dilakukan dengan mengkorelasi skor jawaban responden dari setiap pertanyaan. Nilai R hitung dibandingkan dengan nilai R tabel, apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid. Jumlah uji validitas dalam penelitian ini menggunakan 100 responden,

dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat diketahui $R_{tabel} = 0,1966$ (Ghozali, 2018:52-55).

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap pernyataan kuesioner dari variabel kewajiban Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional, Nilai-Nilai Sosial, Lingkungan Kerja, Pertimbangan Pasar Kerja, Personalitas dan Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No .	Variabel	Kode Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Penghargaan Finansial	X1.1	0,611	0,1966	Valid
		X1.2	0,673	0,1966	Valid
		X1.3	0,749	0,1966	Valid
		X1.4	0,751	0,1966	Valid
		X1.5	0,663	0,1966	Valid
2.	Pelatihan Profesional	X2.1	0,711	0,1966	Valid
		X2.2	0,897	0,1966	Valid
		X2.3	0,789	0,1966	Valid
		X2.4	0,722	0,1966	Valid

3.	Pengakuan Profesional	X3.1	0,721	0,1966	Valid
		X3.2	0,696	0,1966	Valid
		X3.3	0,626	0,1966	Valid
		X3.4	0,762	0,1966	Valid
		X3.5	0,715	0,1966	Valid
4.	Nilai-Nilai Sosial	X4.1	0,757	0,1966	Valid
		X4.2	0,701	0,1966	Valid
		X4.3	0,723	0,1966	Valid
		X4.4	0,681	0,1966	Valid
		X4.5	0,675	0,1966	Valid
		X4.6	0,696	0,1966	Valid
5.	Lingkungan Kerja	X5.1	0,762	0,1966	Valid
		X5.2	0,750	0,1966	Valid
		X5.3	0,552	0,1966	Valid
		X5.4	0,581	0,1966	Valid
		X5.5	0,699	0,1966	Valid
		X5.6	0,702	0,1966	Valid
6.	Pertimbangan Pasar Kerja	X6.1	0,814	0,1966	Valid
		X6.2	0,782	0,1966	Valid
		X6.3	0,901	0,1966	Valid
		X6.4	0,807	0,1966	Valid
7.	Personalitas	X7.1	0,820	0,1966	Valid
		X7.2	0,755	0,1966	Valid
		X7.3	0,721	0,1966	Valid
		X7.4	0,826	0,1966	Valid

		X7.5	0,797	0,1966	Valid
8.	Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Y)	Y.1	0,710	0,1966	Valid
		Y.2	0,877	0,1966	Valid
		Y.3	0,908	0,1966	Valid
		Y.4	0,881	0,1966	Valid
		Y.5	0,834	0,1966	Valid

Sumber : Data *output* uji validitas yang diolah pada lampiran, 2020

Hasil uji validitas variabel penghargaan finansial, r hitung X1.1 $0,611 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X1.2 $0,673 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X1.3 $0,749 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X1.4 $0,751 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X1.5 $0,663 > 0,1966$ (r tabel). Dengan demikian seluruh item pertanyaan terkait dengan variabel penghargaan finansial memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar daripada r tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh valid dan dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

Hasil uji validitas variabel pelatihan profesional, r hitung X2.1 $0,711 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X2.2 $0,897 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X2.3 $0,789 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X2.4 $0,722 > 0,1966$ (r tabel). Dengan demikian seluruh item pertanyaan terkait dengan variabel pelatihan profesional memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar daripada r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh valid dan dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

Hasil uji validitas variabel pengakuan profesional, r hitung X3.1 $0,721 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X3.2 $0,696 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X3.3 $0,626 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X3.4 $0,762 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X3.5 $0,715 > 0,1966$ (r tabel). Dengan demikian seluruh item pertanyaan terkait dengan variabel pengakuan profesional memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar daripada r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh valid dan dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

Hasil uji validitas variabel nilai-nilai sosial, r hitung X4.1 $0,757 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X4.2 $0,701 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X4.3 $0,723 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X4.4 $0,681 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X4.5 $0,675 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X4.6 $0,696 > 0,1966$ (r tabel). Dengan demikian seluruh item pertanyaan terkait dengan variabel nilai-nilai sosial memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar daripada r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh valid dan dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja, r hitung X5.1 $0,762 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X5.2 $0,750 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X5.3 $0,552 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X5.4 $0,581 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X5.5 $0,699 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X5.6 $0,702 > 0,1966$ (r tabel). Dengan demikian seluruh item pertanyaan terkait dengan variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih

besar daripada r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh valid dan dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

Hasil uji validitas variabel pertimbangan pasar kerja, r hitung X6.1 $0,814 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X6.2 $0,782 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X6.3 $0,901 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X6.4 $0,807 > 0,1966$ (r tabel). Dengan demikian seluruh item pertanyaan terkait dengan variabel pertimbangan pasar kerja memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar daripada r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh valid dan dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

Hasil uji validitas variabel personalitas, r hitung X7.1 $0,820 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X7.2 $0,755 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X7.3 $0,721 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X7.4 $0,826 > 0,1966$ (r tabel), r hitung X7.5 $0,797 > 0,1966$ (r tabel). Dengan demikian seluruh item pertanyaan terkait dengan variabel personalitas memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar daripada r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh valid dan dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

Hasil uji validitas variabel minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik, r hitung Y.1 $0,710 > 0,1966$ (r tabel), r hitung Y.2 $0,877 > 0,1966$ (r tabel), r hitung Y.3 $0,908 > 0,1966$ (r tabel), r hitung Y.4 $0,881 > 0,1966$ (r tabel), r hitung Y.5 $0,834 > 0,1966$ (r tabel). Dengan demikian seluruh item pertanyaan terkait dengan variabel minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai

akuntan publik memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar daripada t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh valid dan dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut telah beberapa kali digunakan untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data atau jawaban yang sama dari waktu ke waktu. Adapun *output* uji reliabilitas yang telah dihasilkan SPSS kemudian diolah menjadi data tabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Perbandingan		Keterangan
	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Klasifikasi	
Penghargaan Finansial (X1)	0,707	$0,600 < r > 0,800$	Reliabel Kuat
Pelatihan Profesional (X2)	0,788	$0,600 < r > 0,800$	Reliabel Kuat
Pengakuan Profesional (X3)	0,738	$0,600 < r > 0,800$	Reliabel Kuat
Nilai-Nilai Sosial (X4)	0,788	$0,600 < r > 0,800$	Reliabel Kuat
Lingkungan Kerja (X5)	0,752	$0,600 < r > 0,800$	Reliabel Kuat

Pertimbangan Pasar Kerja (X6)	0,843	$0,600 < r < 0,800$	Reliabel Sangat Kuat
Personalitas (X7)	0,842	$0,600 < r < 0,800$	Reliabel Sangat Kuat
Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Y)	0,898	$r > 0,800$	Reliabel Sangat Kuat

Sumber : Data *output* uji reliabilitas yang diolah pada lampiran, 2020.

Berdasarkan keterangan pada tabel telah menunjukkan nilai α secara keseluruhan kuesioner berada pada klasifikasi antara $0,600 < r < 0,800$ yang berarti data memiliki tingkat reliabilitas kuat dan $r > 0,800$ yang berarti data memiliki tingkat reliabilitas sangat kuat. Semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel dan item pertanyaan dalam kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur.

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan uji ini dapat diketahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Apabila $t \text{ hitung} > 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal begitu juga sebaliknya (Paramita dkk, 2019).

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		3,25874529
Most Extreme Differences	Absolute		,114
	Positive		,062
	Negative		-,114
Test Statistic			,114
Asymp. Sig. (2-tailed)			,003 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,141 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,132
		Upper Bound	,150

Sumber: Hasil *Output* SPSS Uji Normalitas, 2020.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 4.8 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,141 dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terjadi multikolinearitas atau tidak. Uji yang digunakan yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari > 0,10 dan jika nilai VIF lebih kecil dari < 10,00 maka dapat diartikan tidak terjadi

multikolinearitas. Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.694	2,649		-.262	,794		
Penghargaan Finansial (X1)	,115	,151	,080	,760	,449	,535	1,871
Pelatihan Profesional (X2)	,410	,166	,275	2,467	,015	,481	2,080
Pengakuan Profesional (X3)	,010	,173	,007	,057	,955	,352	2,845
Nilai-Nilai Sosial (X4)	,180	,118	,177	1,523	,131	,446	2,242
Lingkungan Kerja (X5)	,151	,122	,144	1,234	,220	,443	2,259
Pertimbangan Pasar Kerja (X6)	,278	,159	,208	1,750	,083	,425	2,355
Personalitas (X7)	-.075	,142	-.060	-.528	,598	,463	2,159

Sumber: Hasil *Output* SPSS Uji Multikolinearitas, 2020

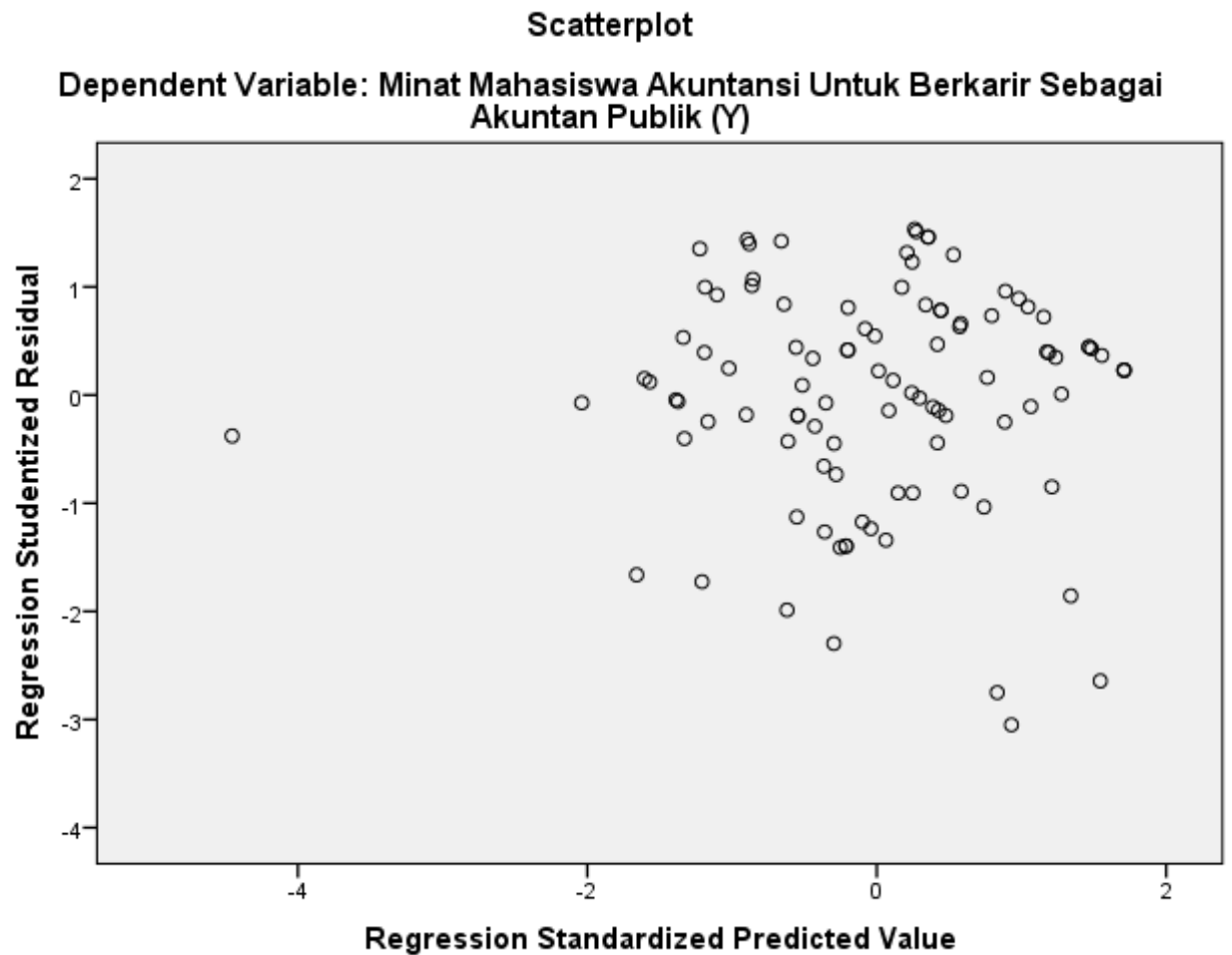
Hasil pengujian pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 ($> 0,10$), demikian pula dengan nilai VIF masing-masing variabel yang lebih kecil dari 10,00 ($< 10,00$). Dengan demikian dapat disimpulkan antara variabel bebas (independen) dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model regresi heteroskedastisitas dan dalam penelitian metode yang digunakan untuk menguji menggunakan grafik *scatterplot* dan analisisnya adalah sebagai berikut :

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (seperti gelombang, melebar kemudian menyempit), maka keadaan demikian mengidentifikasikan adanya gejala heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka keadaan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil output uji heteroskedastisitas yang telah dihasilkan SPSS yaitu sebagai berikut:



Sumber: Hasil *Output* SPSS Uji Heteroskedastisitas, 2020.

Gambar 4.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan *output* di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas atau titik-titik tidak membentuk pola tertentu serta penyebaran titik-titik tersebut berada di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y. Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-,694	2,649		,794
	Penghargaan Finansial (X1)	,115	,151	,080	,449
	Pelatihan Profesional (X2)	,410	,166	,275	,015
	Pengakuan Profesional (X3)	,010	,173	,007	,955
	Nilai-Nilai Sosial (X4)	,180	,118	,177	,131
	Lingkungan Kerja (X5)	,151	,122	,144	,220
	Pertimbangan Pasar Kerja (X6)	,278	,159	,208	,083
	Personalitas (X7)	-,075	,142	-,060	,598

a. Dependent Variable: Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Y)

Sumber: Hasil *Output* SPSS Analisis Regresi Linear Berganda, 2020

Berdasarkan tabel di atas tertera nilai kolom B *constant* adalah sebesar -0,694; nilai penghargaan finansial sebesar 0,115; nilai pelatihan profesional sebesar 0,410; nilai pengakuan profesional sebesar 0,010; nilai

nilai-nilai sosial sebesar 0,180; nilai lingkungan kerja sebesar 0,151; nilai pertimbangan pasar kerja sebesar 0,278; dan nilai personalitas sebesar - 0,075. Apabila dibentuk persamaan regresi berganda maka:

$$Y = -0,694 + 0,115 X_1 + 0,410 X_2 + 0,010 X_3 + 0,180 X_4 + 0,151 X_5 + 0,278 X_6 - 0,075 X_7 + e$$

Makna persamaan:

1. Nilai penghargaan finansial sebesar 0,115 berarti apabila indikator pertanyaan gaji awal yang tinggi, dana pensiun, kenaikan gaji cepat, mendapatkan uang lembur, dan mendapatkan bonus akhir tahun mengalami kenaikan, maka nilai besarnya minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik akan naik sebesar 0,115 (11,5%) dengan ketentuan nilai variabel pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas adalah tetap.
2. Nilai pelatihan profesional sebesar 0,410 berarti apabila indikator pertanyaan sering mengikuti pelatihan didalam dan di luar lembaga mengalami kenaikan, maka nilai besarnya minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik akan naik sebesar 0,410 (41%) dengan ketentuan nilai variabel penghargaan finansial, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas adalah tetap.
3. Nilai pengakuan profesional sebesar 0,010 berarti apabila indikator pertanyaan ada pengakuan bila berprestasi, cara untuk naik pangkat,

memerlukan keahlian untuk mencapai kesuksesan, dan mendapatkan perlakuan profesional dari bawahan, atasan, serta rekan dilingkungan pekerjaan mengalami kenaikan, maka nilai besarnya minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik akan naik sebesar 0,010 (1%) dengan ketentuan nilai variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas adalah tetap.

4. Nilai nilai-nilai sosial sebesar 0,180 berarti apabila indikator pertanyaan kesempatan melakukan kegiatan sosial, kesempatan berinteraksi, pekerjaannya lebih bergengsi dibanding karir yang lain kenaikan, maka nilai besarnya minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik akan naik sebesar 0,180 (18%) dengan ketentuan nilai variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas adalah tetap.
5. Nilai lingkungan kerja sebesar 0,151 berarti apabila indikator pertanyaan pekerjaannya cepat selesai, pekerjaan banyak tantangan, lingkungan kerja yang menyenangkan, atau tingkat kompetisi antar karyawan tinggi mengalami kenaikan, maka nilai besarnya minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik akan naik sebesar 0,151 (15,1%) dengan ketentuan nilai variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas adalah tetap.

6. Nilai pertimbangan pasar kerja sebesar 0,278 berarti apabila indikator pertanyaan tidak mudah di PHK, lapangan kerja mudah di akses, atau memperluas akses dalam dunia bisnis mengalami kenaikan, maka nilai besarnya minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik akan naik sebesar 0,278 (27,8%) dengan ketentuan nilai variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan personalitas adalah tetap.
7. Nilai personalitas sebesar -0,075 berarti apabila indikator pertanyaan mencerminkan kepribadian dalam bekerja, menyesuaikan pekerjaan dengan kepribadian yang dimiliki, jujur atas semua temuan-temuan dalam proses audit, atau melaporkan temuan audit yang tidak sesuai mengalami penurunan, maka nilai besarnya minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik akan turun sebesar -0,075 (-7,5%) dengan ketentuan nilai variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja adalah tetap.

7. Hasil Uji Ketetapan Model

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada hakekatnya mengukur seberapa besar kemampuan persamaan model dalam menerangkan variasi yang terdapat pada variabel dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Koefisien determinasi dapat dihitung untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika proses

mendapatkan nilai R^2 yang tinggi adalah baik, tetapi jika nilai R^2 rendah bukan berarti model regresi tidak baik (Ghozali, 2018:101). Adapun tabel hasil *output* SPSS koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,670 ^a	,449	,407	3,38045	1,699

a. Predictors: (Constant), Personalitas (X7), Penghargaan Finansial (X1), Pelatihan Profesional (X2), Nilai-Nilai Sosial (X4), Lingkungan Kerja (X5), Pertimbangan Pasar Kerja (X6), Pengakuan Profesional (X3)

b. Dependent Variable: Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Y)

Sumber: Hasil *Output* SPSS Koefisien Determinasi, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 didapat nilai koefisien determinasi sebesar 0,407 atau 40,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik dipengaruhi oleh variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas sebesar 40,7%. Sedangkan sisanya 59,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

8. Hasil Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit Models*)

Uji *Goodness of Fit* digunakan untuk menguji kelayakan model yang digunakan dalam penelitian. Uji *Goodness of Fit* signifikan maka

model layak untuk diteliti, atau model fit. Dikatakan layak apabila data fit (cocok) dengan persamaan regresi. Atau digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap dependen. Model *Goodness of Fit* yang dapat dilihat dari nilai uji *F analysis of variance* (ANOVA).

- Nilai probabilitas $< 0,05$ = Model Fit
- Nilai probabilitas $> 0,05$ = Model Tidak Fit

Berikut ini hasil *output* SPSS uji *Goodness of Fit* adalah:

Tabel 4.12

Hasil Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit Models*)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	855,837	7	122,262	10,699	,000 ^b
	Residual	1051,323	92	11,427		
	Total	1907,160	99			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X7, Total_X1, Total_X2, Total_X4, Total_X5, Total_X6, Total_X3

Sumber: Hasil Output SPSS Uji Kelayakan Model, 2020

Dalam tabel tersebut menunjukkan nilai F hitung sebesar 10,699 dan nilai signifikan $p < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas terhadap variabel minat menjadi akuntan publik. Variabel tersebut merupakan gabungan dari variabel bebas penelitian terdahulu.

9. Hasil Uji Hipotesis (Uji Statistik t)

Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas (X) yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Apabila nilai signifikansinya $> 0,025$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan), dan apabila nilai signifikan $< 0,025$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hasil uji hipotesis (uji t) dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,694	2,649		-,262	,794
Penghargaan Finansial (X1)	,115	,151	,080	,760	,449
Pelatihan Profesional (X2)	,410	,166	,275	2,467	,015
Pengakuan Profesional (X3)	,010	,173	,007	,057	,955
Nilai-Nilai Sosial (X4)	,180	,118	,177	1,523	,131
Lingkungan Kerja (X5)	,151	,122	,144	1,234	,220
Pertimbangan Pasar Kerja (X6)	,278	,159	,208	1,750	,083
Personalitas (X7)	-,075	,142	-,060	-,528	,598

a. Dependent Variable: Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Y)

Sumber: Hasil *Output* SPSS Uji Hipotesis, 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 maka hasil pengujian secara parsial masing-masing variabel independen terhadap dependen dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel penghargaan finansial diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,449 > 0,025$ menunjukkan H1 ditolak, berarti bahwa variabel penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
2. Variabel pelatihan profesional memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,025$ menunjukkan H2 diterima, berarti bahwa variabel pelatihan profesional berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
3. Variabel pengakuan profesional memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,955 > 0,025$ menunjukkan H3 ditolak, berarti bahwa variabel pengakuan profesional tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
4. Variabel nilai-nilai sosial memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,131 > 0,025$ menunjukkan H4 ditolak, berarti bahwa variabel nilai-nilai sosial tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
5. Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,220 > 0,025$ menunjukkan H5 ditolak, berarti bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
6. Variabel pertimbangan pasar kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,083 > 0,025$ menunjukkan H6 ditolak, berarti bahwa variabel pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.

7. Variabel personalitas memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,598 > 0,025$ menunjukkan H_7 ditolak, berarti bahwa variabel personalitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.

10. Hasil Uji Beda *Independent T-test*

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan preferensi mengenai penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan minat menjadi akuntan publik antara mahasiswa laki – laki dengan perempuan di STIE Dharma Putra Semarang. Hasil Uji Beda *Independent T-test* dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Uji Beda Independent T-test

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Penghargaan	Equal variances assumed	1.826	.180	2.396	98	.018	1.440	.601	.247	2.633
	Equal variances not assumed			2.396	96.254	.019	1.440	.601	.247	2.633
Pelatihan	Equal variances assumed	1.391	.241	.915	98	.363	.540	.590	-.631	1.711
	Equal variances not assumed			.915	97.963	.363	.540	.590	-.631	1.711
Pengakuan	Equal variances assumed	5.501	.021	-.755	98	.452	-.500	.663	-1.815	.815
	Equal variances not assumed			-.755	87.452	.452	-.500	.663	-1.817	.817
Nilai Sosial	Equal variances assumed	1.551	.216	1.475	98	.143	1.260	.854	-.435	2.955
	Equal variances not assumed			1.475	91.207	.144	1.260	.854	-.437	2.957
Lingkungan	Equal variances assumed	.313	.577	2.171	98	.032	1.780	.820	.153	3.407
	Equal variances not assumed			2.171	95.370	.032	1.780	.820	.152	3.408
Pasar Kerja	Equal variances assumed	.651	.422	.668	98	.506	.440	.658	-.867	1.747
	Equal variances not assumed			.668	96.298	.506	.440	.658	-.867	1.747
Personalitas	Equal variances assumed	.376	.541	.226	98	.822	.160	.708	-1.245	1.565
	Equal variances not assumed			.226	97.960	.822	.160	.708	-1.245	1.565
Minat AP	Equal variances assumed	1.383	.242	.911	98	.365	.800	.879	-.944	2.544
	Equal variances not assumed			.911	93.876	.365	.800	.879	-.944	2.544

Sumber: Hasil Output SPSS Uji Beda *Independent T-test*, 2020.

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan preferensi mengenai penghargaan finansial antara mahasiswa laki – laki dengan perempuan dengan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$. Terdapat perbedaan preferensi mengenai lingkungan kerja antara mahasiswa laki – laki dengan perempuan dengan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$. Namun, tidak terdapat perbedaan preferensi pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan minat menjadi akuntan publik antara mahasiswa laki – laki dengan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa laki – laki dan

perempuan di STIE Dharma Putra memiliki pendapat dan sikap yang hampir sama mengenai bekerja sebagai akuntan publik serta faktor – faktor yang mempengaruhinya.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan SPSS Versi 22 telah dilakukan pengujian hipotesis baik secara simultan maupun parsial dan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Penghargaan Finansial tidak berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) nilai signifikansi variabel bebas penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik adalah sebesar $0,449 > 0,025$, yang berarti tidak terdapat pengaruh antara penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Berdasarkan hal tersebut maka H1 pada penelitian ini ditolak, yang menyatakan bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Artinya, yang menyebabkan hasil ini tidak signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik karena ada jawaban beberapa responden yang tidak setuju dengan pernyataan mengenai gaji awal yang tinggi dan kemungkinan ini lah

yang menyebabkan mahasiswa ingin mendapatkan variasi pengalaman kerja terlebih dahulu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chan, 2012) dan (Kuswidanti, 2018), yang menunjukkan bahwa variabel penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hapsoro, 2018), yang menyatakan bahwa variabel penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.

Hasil dari penelitian ini mendukung teori harapan atau *expectancy theory* yang menyatakan bahwa seorang pekerja akan mendapatkan dukungan atau motivasi untuk memberikan usaha yang maksimal ketika yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian baik atas kinerja mereka, yang mana pada akhirnya mereka akan memperoleh penghargaan-penghargaan atas kinerja baiknya tersebut. Ketika mahasiswa memiliki penilaian positif serta keyakinan terhadap profesi akuntan publik maka hal tersebut akan terbentuk sikap keingin tahuan mahasiswa akan profesi akuntan publik. Namun sebaliknya ketika mahasiswa memiliki penilaian negatif terhadap profesi akuntan publik maka hal tersebut akan terbentuk sikap tidak keingin tahuan serta tidak berminat akan bekerja sebagai akuntan publik. Berdasarkan hasil penelitian mahasiswa beranggapan berkarir dibidang akuntan publik kecil kemungkinan untuk mendapatkan dana pensiun dan kenaikan gaji yang

cepat. Kemungkinan profesi akuntan pemerintah dan akuntan pendidik lebih mereka harapkan karena mendapat dana pensiun dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik. Mahasiswa akuntansi menganggap bahwa penghargaan finansial tidak menjadi salah satu pertimbangan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir menjadi akuntan publik. Karena penghasilan seorang anggota akuntan publik tidak sesuai dengan berapa banyak ia menyelesaikan kasus setiap kliennya, Hal ini dikarenakan berkarir menjadi non akuntan publik lebih menjanjikan penghargaan finansial yang didapatkan.

2. Pelatihan Profesional berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel bebas pelatihan profesional terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik adalah sebesar $0,015 > 0,025$, yang berarti variabel pelatihan profesional terbukti memiliki pengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Berdasarkan hal tersebut maka H2 pada penelitian ini diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian (Kurniawati, 2016) dan (Naminingsih & Rahmayati, 2019) yaitu mahasiswa beranggapan bahwa pelatihan profesional merupakan suatu pembekalan dan peningkatan keahlian yang diberikan oleh suatu organisasi baik bagi calon karyawan maupun karyawan tetap, dan hal tersebut akan memberikan manfaat secara langsung bagi karyawan dan calon

karyawan. Profesi yang memiliki pelatihan profesional yang baik akan menjadi suatu daya tarik bagi profesi tersebut. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (D. K. Sari, 2019) Hal ini mungkin karena pelatihan tidak hanya dibutuhkan pada profesi akuntan publik, karena semua profesi atau bidang pekerjaan lainnya akan memberikan pelatihan kepada karyawannya dan mahasiswa menganggap hal tersebut sebagai konsekuensi dari suatu pekerjaan.

Hasil dari penelitian ini mendukung teori Maslow yaitu kebutuhan keamanan (*safety needs*), dalam hubungannya dengan variabel pelatihan profesional adalah menunjukkan mahasiswa yang memilih untuk menjadi akuntan publik membutuhkan pelatihan profesional untuk memenuhi dan memastikan bahwa ilmu yang didapat telah cukup untuk menghadapi berbagai masalah yang akan dihadapi saat menjadi akuntan publik sehingga menimbulkan rasa aman dalam diri.

3. Pengakuan Profesional tidak berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel bebas pengakuan profesional terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik adalah sebesar $0,955 > 0,025$, yang berarti variabel pengakuan profesional tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Berdasarkan hal tersebut maka H3 pada penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian menunjukkan Mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik menganggap bahwa profesi yang mereka pilih akan memberikan banyak kesempatan untuk berkembang dan mendapat pengakuan atas profesionalitasnya. Namun berdasarkan hasil penelitian mahasiswa beranggapan bahwa tidak hanya menjadi akuntan publik saja seseorang mendapatkan pengakuan prestasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Alhadar, 2013) dan (Bagus et al., 2017) yang menyatakan bahwa pengakuan profesional tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ambari & Ramantha, 2017), yang menyatakan bahwa variabel pengakuan profesional berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.

Hasil dari penelitian ini mendukung teori Maslow yaitu kebutuhan penghargaan (esteem needs) dan aktualisasi diri (self-actualization) dalam hubungannya dengan variabel penghargaan profesional adalah menunjukkan mahasiswa yang memilih untuk menjadi akuntan publik merasa perlu adanya penghargaan terhadap hasil kerjanya oleh orang-orang profesional dalam lingkungan kerjanya sehingga menimbulkan rasa bangga dan percaya diri. Namun, Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan antara pengakuan profesional dengan pemilihan karir sebagai akuntan publik. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik menganggap bahwa profesi yang mereka pilih akan memberikan banyak kesempatan untuk berkembang dan mendapat pengakuan atas

profesionalitasnya. Berdasarkan hasil penelitian mahasiswa beranggapan bahwa tidak hanya menjadi akuntan publik saja seseorang mendapatkan pengakuan prestasi.

4. Nilai-Nilai Sosial tidak berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel bebas nilai-nilai sosial terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik adalah sebesar $0,131 > 0,025$, yang berarti variabel nilai-nilai sosial terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Berdasarkan hal tersebut maka H4 pada penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yanti, 2014), yang menyatakan bahwa nilai-nilai sosial tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ambari & Ramantha, 2017), yang menunjukkan bahwa variabel nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.

Kaitannya dengan teori harapan hubungan upaya-kinerja yakni dengan memilih profesi akuntan publik mahasiswa dapat memperoleh banyak informasi karena profesi akuntan publik memberikan kesempatan berinteraksi dengan orang lain yang akan

meningkatkan juga kinerja mereka serta mahasiswa yang memilih untuk menjadi akuntan publik menyadari pentingnya profesi akuntan publik dalam berhubungan dengan orang lain dan meyakini memiliki posisi yang dipandang khusus oleh masyarakat.

5. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel bebas lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik adalah sebesar $0,220 > 0,025$, yang berarti variabel lingkungan kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Berdasarkan hal tersebut maka H5 pada penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kuswidanti, 2018) dan (Sari, 2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. Hal ini mungkin karena mahasiswa akuntansi yang memilih karir menjadi akuntan publik menganggap segala sesuatu yang akan terjadi didalam lingkungan kerja akuntan publik pada saat ia bekerja nanti merupakan suatu pengorbanan yang harus dihadapi dan bagi mahasiswa akuntansi tersebut penghargaan atau kepuasan yang akan didapatkan nanti lebih besar daripada pengorbanan yang dihadapi. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fadrul & Nifia, 2019),

yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.

Hasil penelitian ini mendukung teori Maslow yaitu kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization), dalam hubungannya dengan variabel lingkungan kerja adalah mahasiswa yang memilih untuk menjadi akuntan publik merasa bahwa profesi yang dijalannya harus sesuai dengan personalitas atau karakteristik pribadinya, sehingga diharapkan dikemudian hari tidak akan ada benturan antara keadaan di lingkungan kerja dengan karakter kepribadiannya.

6. Pertimbangan Pasar Kerja tidak berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk berkarir sebagai Akuntan Publik.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel bebas pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik adalah sebesar $0,083 > 0,025$, yang berarti variabel pertimbangan pasar kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Berdasarkan hal tersebut maka H_6 pada penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2011) dan (Kuswidanti, 2018), yang menunjukkan bahwa mahasiswa tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Namun, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawati, 2016), yang

menunjukkan bahwa variabel pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.

Kaitannya dengan teori harapan hubungan upaya-kinerja yakni padapernyataan profesi akuntan publik memberikan jaminan keamanan kerja, banyak yang menjawab pernyataan tersebut tidak setuju dan ragu-ragu, yang artinya profesi ini tidak menjamin keamanan kerjanya, hal ini yang menjadikan kinerja individu menentukan keamanan kerjanya dalam profesi akuntan publik.

7. Personalitas tidak berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel bebas personalitas terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik adalah sebesar $0,598 > 0,025$, yang berarti variabel personalitas terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Berdasarkan hal tersebut maka H7 pada penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa personalitas bukan merupakan kunci pokok untuk menjadi seorang akuntan publik, karena setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda-beda dalam memandang pekerjaan yang mereka pilih. Kewajiban dalam berkarir menjadi akuntan publik jelas diatur dalam undang-undang dan memiliki payung hukum yang kuat. Seorang auditor harus benar-benar memiliki personalitas yang dapat diandalkan dan sesuai dengan standar yang

telah ditetapkan sehingga seorang akuntan publik tidak akan bekerja seenaknya atau semaunya sendiri. Mahasiswa S1 akuntansi kemungkinan menganggap profesi akuntan publik masih belum sesuai dengan keinginan atau kepribadian mereka atau dimungkinkan bahwa mahasiswa akuntansi setelah lulus mereka memiliki rencana profesi selain sebagai akuntan publik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kuswidanti, 2018) yang menyatakan bahwa personalitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kartika, 2017), yang menunjukkan bahwa variabel personalitas berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.

Kaitannya dengan teori harapan yakni upaya kinerja dalam melakukan pekerjaan dalam profesi akuntan publik seperti jujur atas temuan-temuan dalam proses audit, akan membuat peningkatan kinerja mahasiswa.

8. Terdapat perbedaan preferensi mengenai Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik antara mahasiswa laki – laki dengan perempuan.

Hasil Uji Beda T-test menunjukkan bahwa terdapat perbedaan preferensi mengenai penghargaan finansial dan lingkungan kerja antara mahasiswa laki-laki dan perempuan. Namun, tidak terdapat perbedaan preferensi pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai

sosial, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan minat menjadi akuntan publik antara mahasiswa laki – laki dengan perempuan.

Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa laki – laki dan perempuan di STIE Dharma Putra Semarang memiliki pendapat dan sikap yang hampir sama mengenai bekerja sebagai akuntan publik serta faktor – faktor yang mempengaruhinya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan pengujian pada variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik pada mahasiswa STIE Dharmaputra Semarang. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
2. Pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
3. Pengakuan profesional tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
4. Nilai-nilai sosial tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
5. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
6. Pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
7. Personalitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.

8. Hasil kesimpulan diatas sejalan dengan data Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) bahwa Indonesia sedang mengalami krisis atau kekurangan akuntan publik, di mana salah satu penyebabnya adalah berkurangnya minat lulusan akuntansi untuk melanjutkan karir sebagai akuntan publik profesional.
9. Terdapat perbedaan preferensi mengenai penghargaan finansial dan lingkungan kerja antara mahasiswa laki-laki dan perempuan. Namun, tidak terdapat perbedaan preferensi pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan minat menjadi akuntan publik antara mahasiswa laki – laki dengan perempuan.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan yang dijelaskan tersebut, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat banyak variabel independen yang tidak signifikan, yaitu penghargaan finansial, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas. Hal ini mungkin dikarenakan kurangnya informasi mengenai tingginya kebutuhan akan profesi akuntan publik di lingkungan bisnis, sehingga mahasiswa enggan untuk mencari tahu hal lebih mengenai membangun karir sebagai akuntan publik. Oleh karena itu diperlukan pemberian informasi ini kepada mahasiswa.

2. Untuk penelitian selanjutnya agar menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa untuk menjadi akuntan publik, seperti variabel tuntutan keluarga, motivasi mencari ilmu, serta nilai intrinsik pekerjaan.
3. Sebaiknya untuk peneliti selanjutnya disarankan agar memperluas ruang lingkup responden penelitian, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi secara luas. tidak hanya pada mahasiswa akuntansi di STIE Dharmaputra Semarang, tetapi dapat menambahkan responden dari mahasiswa akuntansi Universitas lain atau lebih dari satu Universitas, sehingga tingkat generalisasinya lebih baik lagi.
4. Sebaiknya untuk Calon Akuntan, hasil penelitian ini dapat sebagai bahan acuan dalam penelitian yang sama di masa yang akan datang, sehingga hasil penelitian tersebut akan menjadi lebih sempurna.
5. Dengan mengetahui penelitian ini yang menghasilkan kesimpulan bahwa Mahasiswa Akuntansi STIE Dharma Putra Semarang mayoritas belum berminat untuk berkarir menjadi Akuntan Publik, sebaiknya tingkat minat Mahasiswa Akuntansi untuk berkarir menjadi Akuntan Publik perlu ditingkatkan, dengan cara mencari informasi melalui media massa dan media elektronik seperti internet, sosial media, surat kabar, buku-buku yang membahas mengenai profesi akuntan publik serta mengikuti seminar yang mengangkat tema mengenai profesi akuntan publik.
6. Disarankan supaya peningkatan minat Mahasiswa Akuntansi dapat meningkatkan jumlah akuntan publik di Indonesia yang tergolong masih dalam jumlah yang rendah.

7. Pemberian informasi yang detail namun menarik serta sosialisasi lingkup kerja profesi sebagai akuntan publik menjadi salah satu hal yang dapat dilakukan kepada mahasiswa akuntansi baik laki-laki maupun perempuan agar mereka bisa lebih menyukai dunia profesi akuntan publik.
8. Bagi Program Studi Akuntansi, perlu ditingkatkan sarana dan prasarana yang mendukung praktik belajar mahasiswa khususnya praktik menjadi Akuntan Publik dengan cara bekerja sama dengan Kantor Akuntan Publik yang berada di Daerah Semarang sehingga ada kesempatan magang bagi mahasiswa Program Studi Akuntansi di KAP Daerah Semarang, agar dapat mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi STIE Dharma Putra Semarang Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik.
9. Bagi lembaga yang mempekerjakan tenaga akuntan, diharapkan dapat mengerti apa yang dipertimbangkan calon akuntan dalam memilih karir dan juga untuk lebih memotivasi para akuntan yang sudah bekerja di lembaganya serta diharapkan dapat meningkatkan sosialisasi dan kejelasan arah karir sebagai akuntan profesional, sehingga memudahkan mahasiswa untuk membuat perencanaan karirnya. Pemberian pelayanan bimbingan karir sangat diperlukan agar potensi yang dimiliki mahasiswa dapat berkembang secara optimal. Selain itu, melalui pengarahan tersebut dapat mengarahkan mahasiswa untuk terjadinya keseimbangan dan keserasian dalam perkembangan intelektual, emosional dan sosial.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dirancang dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, namun masih terdapat beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini hanyamenggunakan kuesioner sehingga kesimpulan yang dapat diambil hanyaberdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarantersebut. Data yang dianalisis merupakan jawaban responden yang dapatmenimbulkan masalah jika jawaban responden tersebut tidak sesuaidengan keadaan sesungguhnya.
2. Responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya diwakili oleh satu perguruan tinggi swasta yaitu STIE Dharmaputra Semarang serta responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa Akuntansi yang masih mengambil mata kuliah, sehingga hasilnya memiliki respon yang biasa dan kurang dapat digeneralisasikan secara luas.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan tujuh variabel, yaitu penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas.
4. Saran bagi penelitain selanjutnya agar menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa untuk menjadi akuntan publik, seperti variabel tuntutan keluarga, motivasi mencari ilmu, serta nilai intrinsik pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhadar, M. A. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi dan PPAk Universitas Hasanuddin). *Skripsi*, 1–105.
- Ambari, I. P., & Ramantha, I. W. (2017). Pertimbangan Pasar Kerja, Pengakuan Profesional, Nilai-Nilai Sosial, Lingkungan Kerja, Personalitas Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi*, 18, 705–734.
- Anggreni, N. W. D., & Rasmini, N. K. (2017). Pengaruh Pengalaman Auditor dan Time Budget Pressure pada Profesionalisme dan Implikasinya Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(1), 145–175.
- Apriliyan, L. A. (2011). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan Mahasiswa Akuntansi UNIKA). *Skripsi*, 1–75.
- Ardianto, N. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pemilihan Karir Akuntan Atau Non Akuntan. *Skripsi*, 1–53.
- Bagus, I., Astika, P., Ayu, I., Warsitasari, T., Putra, B., & Pengaruh, A. (2017). Pengaruh Motivasi, Persepsi, Penghargaan Finansial, Pasar Kerja dan Pengakuan Profesional Pada Pemilihan Karir Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi*, 21, 2222–2252. <https://doi.org/10.24843/EJA.2017.v21.i03.p19>
- Chan, A. S. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Jurusan Akuntansi. *Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 1.
- Dharmaputra, S. (2017). STATUTA STIE Dharmaputra Semarang. In *Jurnal*. <https://drive.google.com/file/d/1OvnaEvjAImkrbFi1KFRwIyESs0nEEAWi/view>
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Fadrul, & Nifia. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi terhadap Profesi Akuntan (Studi pada Universitas Riau Pekanbaru). *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3(2), 175–187.

- Farhan, D. D. (2019). *Etika Dan Akuntabilitas Profesi Akuntan Publik* (Cetakan Pe). Malang: Empatdua Media.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS)* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, A. (2008). *Auditing (Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Hapsoro, D. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus Terhadap Mahasiswa Akuntansi STIE YKPN Yogyakarta). *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), 142–156. <https://doi.org/10.29230/ad.v2i2.2638>
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan produktivitas Pegawai*. Grasindo.
- Hidayat, A. (2007). *Strategi Six Sigma Peta Pengembangan Kualitas dan Kinerja Bisnis* (1st ed.). Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Kartika, D. H. & A. (2017). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Sebagai Akuntan Publik (Studi pada Mahasiswa Universitas Stikubank Semarang). *Dinamika Akuntansi, Keuangan Dan Perbankan*, 6(2), 127–139.
- Kurniawati, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Akuntansi PTS Se-Surakarta. *Skripsi*, 1–24.
- Kuswidanti, H. A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta). *Skripsi*, 10(1), 279–288. <https://doi.org/10.1542/peds.2006-2099>
- Muhibbuddin, M. (2014). *The Golden Personality At Work* (A. MK (ed.); Cetakan 1). Yogyakarta: Araska.
- Mulyadi. (2010). *Auditing* (Edisi 7). Jakarta: Salemba Empat.
- Mutmainnah, S. (2006). *Modul Akuntansi Keperilakuan*. Semarang.

- Naminingsih, N. N., & Rahmayati, A. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dalam Pemilihan Karir Akuntansi Publik. *Seminar Nasional Dan The 6th Call for Syariah Paper*, 2001, 1036–1052. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/11423/2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nugroho, A. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Universitas Sebelas Maret Surakarta). *Skripsi*, 1–16. http://eprints.ums.ac.id/29175/9/02._NASKAH_PUBLIKASI.pdf
- Paramita S, P. V. Y., & Mediatrix Ratna Sari, M. (2019). Pengaruh Persepsi Mengenai Profesi Akuntan Publik, Motivasi, dan Kecerdasan Adversity Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi*, 26, 146. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v26.i01.p06>
- Putri, E., & Dharma, A. B. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Di Perguruan Tinggi Surakarta). *Skripsi*, 634–640.
- Rahayu, S. (2003). Persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir. *Skripsi*.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, E. J. S. & V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Saputra, I. H. (2011). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Untuk Menjadi Akuntan Publik Di Perguruan Tinggi Swasta Wilayah Semarang. *Skripsi*, 2003, 1–18.
- Sari, D. K. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta) Disusun. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sari, M. (2013). FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIR MENJADI AKUNTAN PUBLIK OLEH MAHASISWA DEPARTEMEN AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UMSU MEDAN MAYA. *Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 13(September), 174–201.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis* (Edisi 4). Jakarta: Salemba Empat.

- Siregar, H. R. (2006). Pengaruh Indeks Prestasi Kumulatif Dan Persepsi Mahasiswa Akuntansi Kota Medan Mengenai Beberapa Faktor Tertentu Terhadap Pilihan Karir. *Tesis*, 1–83.
- Stolle, C. D. (1976). Students Views Of Public And Industrial Accountant. *Journal of Accountancy*, 141(5), 106–109.
- Suyono, N. A. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Unsiq). *Jurnal PPKM II*, 69–83.
- Ulya, F. N. (2020). *Pengamat: Praktik Akuntan Publik Juga Harus Diwaspadai*. [Www.Kompas.Com.
https://money.kompas.com/read/2020/01/14/131751126/pengamat-praktik-akuntan-publik-juga-harus-diwaspadai](https://money.kompas.com/read/2020/01/14/131751126/pengamat-praktik-akuntan-publik-juga-harus-diwaspadai)
- Wany, E. (2011). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Faktor-Faktor Pemilihan Karier Akuntan Publik. *Jurnal Media Mahardhika*, 10(1).
- [www.iaiglobal.or.id](http://iaiglobal.or.id/v03/tentang_iai/pengurus-wilayah). (2020). *Ikatan Akuntan Indonesia*. [Www.Iaiglobal.or.Id.
http://iaiglobal.or.id/v03/tentang_iai/pengurus-wilayah](http://iaiglobal.or.id)
- [www.stiedharmaputra-smg.ac.id](http://kampus.stiedharmaputra-smg.ac.id/). (2013). *STIE Dharmaputra Semarang*. [Www.Stiedharmaputra-Smg.Ac.Id. http://kampus.stiedharmaputra-smg.ac.id/](http://kampus.stiedharmaputra-smg.ac.id/)
- Yanti, N. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Studi empiris pada Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Pekanbaru). In *Jom FEKON* (Vol. 1, Issue 2).

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Hasil *Output* Data Responden dari Google Form

No.	Timestamp	Nama	Jenis Kelamin	Magang di KAP
1	4/27/2020 11:30:16	Dimas ringga pradana	Pria	Tidak Pernah
2	4/27/2020 11:47:37	Rona Salsabila Khoirunnisa	Wanita	Tidak Pernah
3	4/27/2020 11:57:07	Lathifa Faradilla	Wanita	Tidak Pernah
4	4/27/2020 11:59:45	Alfi Maulina	Wanita	Tidak Pernah
5	4/27/2020 12:01:48	Pratiwi septiani	Wanita	Tidak Pernah
6	4/27/2020 12:04:45	Agus santoso	Pria	Tidak Pernah
7	4/27/2020 12:06:48	Uzer	Pria	Tidak Pernah
8	4/27/2020 12:06:55	Royan Bagus Hayyu	Pria	Tidak Pernah
9	4/27/2020 12:09:30	Agus	Pria	Pernah
10	4/27/2020 12:22:34	Dafin aji saputra	Pria	Pernah
11	4/27/2020 12:25:23	Dukri	Pria	Tidak Pernah
12	4/27/2020 12:28:11		Pria	Tidak Pernah
13	4/27/2020 12:29:18	Dwi Saputri	Wanita	Tidak Pernah
14	4/27/2020 12:30:57	Brian Pradana	Pria	Pernah
15	4/27/2020 12:33:49		Pria	Tidak Pernah
16	4/27/2020 12:35:09	vera artikawati	Wanita	Tidak Pernah
17	4/27/2020 12:39:52	Satrio	Pria	Tidak Pernah
18	4/27/2020 12:41:26	Wiguna	Pria	Tidak Pernah
19	4/27/2020 12:48:49		Pria	Tidak Pernah
20	4/27/2020 13:05:22	Adilla	Wanita	Tidak Pernah
21	4/27/2020 13:09:50	Muhammad Syarif Hidayatulloh	Pria	Tidak Pernah
22	4/27/2020 13:19:20	Aryandi Zimponi	Pria	Tidak Pernah
23	4/27/2020 14:22:09	Ana Listyawati	Wanita	Tidak Pernah
24	4/27/2020 14:56:13	Nabila Huda	Wanita	Tidak Pernah
25	4/27/2020 15:52:31	Dwi ayu	Wanita	Tidak Pernah
26	4/27/2020 15:54:57	Nurma Meinawati	Wanita	Tidak Pernah
27	4/27/2020 15:55:56		Pria	Tidak Pernah
28	4/27/2020 17:08:05	Asma	Wanita	Pernah
29	4/27/2020 18:11:47	Isma Wijayanti	Wanita	Tidak Pernah
30	4/27/2020 18:52:01	Nur Khaliza irlansda	Wanita	Tidak Pernah
31	4/27/2020 19:03:25	Desi	Wanita	Tidak Pernah
32	4/27/2020 19:50:34	Intan Pratiwi	Wanita	Tidak Pernah
33	4/27/2020 19:55:03	Dasmad	Pria	Pernah
34	4/27/2020 20:04:50	Stevany dwi handoyo	Wanita	Pernah
35	4/27/2020 20:48:29	Aditiya S	Pria	Pernah
36	4/27/2020 20:48:35	Lutfil khabib	Pria	Pernah
37	4/27/2020 21:20:16	Bramantyo	Pria	Pernah
38	4/27/2020 22:27:14		Wanita	Tidak Pernah
39	4/28/2020 8:05:11	Esti Aisyah	Wanita	Tidak Pernah
40	4/28/2020 9:43:30	Nurmala sholekhah	Wanita	Tidak Pernah
41	4/28/2020 9:56:19	Nonie	Wanita	Tidak Pernah
42	4/28/2020 9:58:30	Nurul Kamidah	Wanita	Tidak Pernah

43	4/28/2020 10:02:07	LISA OKTAVIA	Wanita	Tidak Pernah
44	4/28/2020 10:02:13	Anny indah	Wanita	Tidak Pernah
45	4/28/2020 10:02:29	Ayuningta	Wanita	Tidak Pernah
46	4/28/2020 10:02:40	Fira	Wanita	Tidak Pernah
47	4/28/2020 10:06:28	Nana surya pristiana	Wanita	Tidak Pernah
48	4/28/2020 10:07:48		Pria	Tidak Pernah
49	4/28/2020 10:08:23	Evia rohma	Wanita	Tidak Pernah
50	4/28/2020 10:10:15	ERNA FITRIYANA	Wanita	Tidak Pernah
51	4/28/2020 10:10:31	astrid devi	Wanita	Tidak Pernah
52	4/28/2020 10:10:39	Nur hidayah ika	Wanita	Tidak Pernah
53	4/28/2020 10:14:27	Kurnia Ayu Setyani	Wanita	Tidak Pernah
54	4/28/2020 10:16:38	Tri debi indrawati	Wanita	Tidak Pernah
55	4/28/2020 10:18:40	Fitriyani hs	Wanita	Tidak Pernah
56	4/28/2020 10:19:22	Kurnia febriningtyas	Wanita	Tidak Pernah
57	4/28/2020 10:20:40	Nadia Adlin	Wanita	Tidak Pernah
58	4/28/2020 10:20:51	dimas ruly setia prayoga	Pria	Tidak Pernah
59	4/28/2020 10:21:37	Intan Dwindra P	Wanita	Tidak Pernah
60	4/28/2020 10:23:24	Nadea	Wanita	Tidak Pernah
61	4/28/2020 10:23:27	Cahyo arianto	Pria	Tidak Pernah
62	4/28/2020 10:26:30	Gilang lanang satria	Pria	Tidak Pernah
63	4/28/2020 10:29:04	GIGIH CAHYO	Pria	Tidak Pernah
64	4/28/2020 10:29:51	Liga Sapto Putro	Pria	Tidak Pernah
65	4/28/2020 10:30:03	Tesa	Pria	Tidak Pernah
66	4/28/2020 10:31:43	Dini ayu handayani	Wanita	Tidak Pernah
67	4/28/2020 10:32:13	Retno	Wanita	Tidak Pernah
68	4/28/2020 10:37:28	5	Wanita	Tidak Pernah
69	4/28/2020 10:37:35	Peni apriliani	Wanita	Tidak Pernah
70	4/28/2020 10:57:23	GITA	Wanita	Tidak Pernah
71	4/28/2020 12:47:28	muhtari dwi suryani	Wanita	Tidak Pernah
72	4/28/2020 17:12:24	Edo	Pria	Tidak Pernah
73	4/28/2020 17:15:47	Yudha	Pria	Pernah
74	4/28/2020 17:17:46	Pratama	Pria	Pernah
75	4/28/2020 17:31:06	Rhisma Adrianna Putri	Wanita	Tidak Pernah
76	4/28/2020 18:13:22	Muhammad imron	Pria	Tidak Pernah
77	4/28/2020 22:41:51	Riko Sanjaya	Pria	Pernah
78	4/29/2020 4:53:13	Devi wulansari	Wanita	Tidak Pernah
79	4/29/2020 11:22:23		Pria	Tidak Pernah
80	4/29/2020 20:04:25	Mohamat Agung	Pria	Pernah
81	5/1/2020 4:20:43	Amanda febriyanti	Wanita	Tidak Pernah
82	5/1/2020 9:27:05		Pria	Tidak Pernah
83	5/1/2020 18:01:01	Arya	Pria	Pernah
84	5/2/2020 18:52:19	Budi	Pria	Tidak Pernah
85	5/2/2020 18:53:49	Susilo	Pria	Pernah
86	5/3/2020 14:48:11	Ardian Novianto	Pria	Tidak Pernah
87	5/4/2020 1:50:26	Doni saputra	Pria	Tidak Pernah
88	5/4/2020 21:47:12	Novitalka Putri	Wanita	Tidak Pernah
89	5/4/2020 21:55:28	Syaeful mujab	Pria	Tidak Pernah
90	5/4/2020 21:56:06	Riza Hadi Zamzami	Pria	Tidak Pernah
91	5/5/2020 6:58:20	Novitalka Putri	Wanita	Tidak Pernah

92	5/7/2020 20:47:53	Lukman	Pria	Pernah
93	5/7/2020 22:24:18	Eka budi setiawan	Pria	Tidak Pernah
94	5/7/2020 23:40:06	Ferly kurnianda	Pria	Tidak Pernah
95	5/10/2020 17:42:29	Ramadhani	Pria	Tidak Pernah
96	5/10/2020 17:51:08	MALIK ABDUL HAKIM	Pria	Tidak Pernah
97	5/10/2020 17:54:29	Gustina Putri	Wanita	Tidak Pernah
98	5/10/2020 17:57:08	Kemal	Pria	Tidak Pernah
99	5/10/2020 18:14:52	M Rizqo awalludin	Pria	Tidak Pernah
100	5/10/2020 18:50:09	Adrian	Pria	Tidak Pernah

Lampiran 2: Hasil *Output* SPSS Uji Validitas

1. Hasil data kuesioner yang telah diolah untuk Uji Validitas Item Butir

Pertanyaan Penghargaan Finansial

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,238 [*]	,476 ^{**}	,121	,013	,611 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,017	,000	,230	,900	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	,238 [*]	1	,296 ^{**}	,422 ^{**}	,386 ^{**}	,673 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,017		,003	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	,476 ^{**}	,296 ^{**}	1	,428 ^{**}	,336 ^{**}	,749 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,003		,000	,001	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	,121	,422 ^{**}	,428 ^{**}	1	,786 ^{**}	,751 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,230	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	,013	,386 ^{**}	,336 ^{**}	,786 ^{**}	1	,663 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,900	,000	,001	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Total_X1	Pearson Correlation	,611 ^{**}	,673 ^{**}	,749 ^{**}	,751 ^{**}	,663 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil data kuesioner yang telah diolah untuk Uji Validitas Item Butir
Pertanyaan Pelatihan Profesional

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,532**	,402**	,345**	,711**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	,532**	1	,676**	,573**	,897**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	,402**	,676**	1	,342**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000
	N	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	,345**	,573**	,342**	1	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000
	N	100	100	100	100	100
Total_X2	Pearson Correlation	,711**	,897**	,789**	,722**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Hasil data kuesioner yang telah diolah untuk Uji Validitas Item Butir

Pertanyaan Pengakuan Profesional

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,355**	,270**	,596**	,416**	,721**
	Sig. (2-tailed)		,000	,007	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	,355**	1	,249*	,487**	,383**	,696**
	Sig. (2-tailed)	,000		,013	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	,270**	,249*	1	,295**	,297**	,626**
	Sig. (2-tailed)	,007	,013		,003	,003	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	,596**	,487**	,295**	1	,366**	,762**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.5	Pearson Correlation	,416**	,383**	,297**	,366**	1	,715**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Total_X3	Pearson Correlation	,721**	,696**	,626**	,762**	,715**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Hasil data kuesioner yang telah diolah untuk Uji Validitas Item Butir
Pertanyaan Nilai-Nilai Sosial.

		Correlations						
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	Total_X4
X4.1	Pearson Correlation	1	,720**	,556**	,390**	,294**	,399**	,757**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,003	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X4.2	Pearson Correlation	,720**	1	,435**	,424**	,184	,379**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,066	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X4.3	Pearson Correlation	,556**	,435**	1	,297**	,408**	,328**	,723**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,003	,000	,001	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X4.4	Pearson Correlation	,390**	,424**	,297**	1	,355**	,352**	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X4.5	Pearson Correlation	,294**	,184	,408**	,355**	1	,485**	,675**
	Sig. (2-tailed)	,003	,066	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X4.6	Pearson Correlation	,399**	,379**	,328**	,352**	,485**	1	,696**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Total_X4	Pearson Correlation	,757**	,701**	,723**	,681**	,675**	,696**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5. Hasil data kuesioner yang telah diolah untuk Uji Validitas Item Butir
Pertanyaan Lingkungan Kerja.

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	Total_X5
X5.1	Pearson Correlation	1	,564**	,518**	,333**	,401**	,327**	,762**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000	,001	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X5.2	Pearson Correlation	,564**	1	,362**	,330**	,397**	,470**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X5.3	Pearson Correlation	,518**	,362**	1	,076	,230*	,113	,552**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,453	,022	,264	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X5.4	Pearson Correlation	,333**	,330**	,076	1	,209*	,320**	,581**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,453		,037	,001	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X5.5	Pearson Correlation	,401**	,397**	,230*	,209*	1	,556**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,022	,037		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X5.6	Pearson Correlation	,327**	,470**	,113	,320**	,556**	1	,702**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,264	,001	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Total_X5	Pearson Correlation	,762**	,750**	,552**	,581**	,699**	,702**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

6. Hasil data kuesioner yang telah diolah untuk Uji Validitas Item Butir
Pertanyaan Pertimbangan Pasar Kerja.

		Correlations				
		X6.1	X6.2	X6.3	X6.4	Total_X6
X6.1	Pearson Correlation	1	,511**	,629**	,530**	,814**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
X6.2	Pearson Correlation	,511**	1	,656**	,428**	,782**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
X6.3	Pearson Correlation	,629**	,656**	1	,707**	,901**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100
X6.4	Pearson Correlation	,530**	,428**	,707**	1	,807**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100
Total_X6	Pearson Correlation	,814**	,782**	,901**	,807**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

7. Hasil data kuesioner yang telah diolah untuk Uji Validitas Item Butir

Pertanyaan Personalitas.

		Correlations					
		X7.1	X7.2	X7.3	X7.4	X7.5	Total_X7
X7.1	Pearson Correlation	1	,608**	,477**	,624**	,515**	,820**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X7.2	Pearson Correlation	,608**	1	,355**	,429**	,522**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X7.3	Pearson Correlation	,477**	,355**	1	,564**	,455**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X7.4	Pearson Correlation	,624**	,429**	,564**	1	,630**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X7.5	Pearson Correlation	,515**	,522**	,455**	,630**	1	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Total_X7	Pearson Correlation	,820**	,755**	,721**	,826**	,797**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

8. Hasil data kuesioner yang telah diolah untuk Uji Validitas Item Butir
Pertanyaan Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan
Publik.

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,605**	,528**	,462**	,447**	,710**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.2	Pearson Correlation	,605**	1	,748**	,702**	,663**	,877**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.3	Pearson Correlation	,528**	,748**	1	,826**	,692**	,908**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.4	Pearson Correlation	,462**	,702**	,826**	1	,692**	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.5	Pearson Correlation	,447**	,663**	,692**	,692**	1	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Total_Y	Pearson Correlation	,710**	,877**	,908**	,881**	,834**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3: Hasil *Output* SPSS Uji Reliabilitas

1. Hasil data kuesioner yang telah diolah untuk Uji Reliabilitas Variabel
Penghargaan Finansial

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,707	5

2. Hasil data kuesioner yang telah diolah untuk Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Profesional.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,788	4

3. Hasil data kuesioner yang telah diolah untuk Uji Reliabilitas Variabel Pengakuan Profesional.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,738	5

4. Hasil data kuesioner yang telah diolah untuk Uji Reliabilitas Variabel Nilai-Nilai Sosial.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,788	6

5. Hasil data kuesioner yang telah diolah untuk Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,752	6

6. Hasil data kuesioner yang telah diolah untuk Uji Reliabilitas Variabel Pertimbangan Pasar Kerja.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,843	4

7. Hasil data kuesioner yang telah diolah untuk Uji Reliabilitas Variabel Personalitas.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,842	5

8. Hasil data kuesioner yang telah diolah untuk Uji Reliabilitas Variabel Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,898	5

Lampiran 4: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN UNTUK SKRIPSI

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Minat
Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai
Akuntan Publik (Studi Empiris Pada STIE Dharma Putra Semarang)

Kepada Yth.
Saudara/i Responden Penelitian
Di tempat

Dengan hormat,
Saya, Siska Ayu Ningsih, mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi

Universitas Pancasakti Tegal. Melalui kuesioner ini saya mohon dengan hormat kesediaan Saudara/i untuk meluangkan waktu memberikan respon terhadap pertanyaan – pertanyaan yang terlampir. Kuesioner ini merupakan alat untuk mengumpulkan data mengenai pengaruh gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai – nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas terhadap persepsi mahasiswa jurusan akuntansi mengenai pemilihan karir. Adapun topik penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah tentang “Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik Studi Empiris Pada STIE Dharma Putra Semarang”.

Tujuan dari pengumpulan data ini semata – mata hanya untuk kepentingan akademis dalam bentuk penyusunan skripsi. Partisipasi Saudara/i akan sangat menentukan keberhasilan penelitian ini. Saya akan menjamin kerahasiaan jawaban Saudara/i serta data yang diperoleh dari kuesioner ini hanya digunakan untuk penelitian ini dan semua jawaban akan diperlakukan sesuai kode etik. Atas bantuan dan waktu yang Saudara/i berikan untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,
Siska Ayu Ningsih

Pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Kurang Setuju
4. Setuju

5. Sangat Setuju

1. Nama
2. Jenis Kelamin *

Tandai satu oval saja.

- ☐ Pria
☐ Wanita

3. Magang di KAP (Kantor Akuntan Publik) *

Tandai satu oval saja.

- ☐ Pernah
☐ Tidak Pernah

Variabel: Penghargaan Finansial

Dengan memilih karir, saya mengharapkan hal-hal berikut:

4. Gaji awal yang tinggi. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

5. Dana pensiun. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

SangatTidakSetuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ SangatSetuju

6. Kenaikan gaji lebih cepat. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
SangatTidakSetuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ SangatSetuju

7. Mendapatkan uang lembur. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
SangatTidakSetuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ SangatSetuju

8. Mendapatkan bonus akhir tahun. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
SangatTidakSetuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ SangatSetuju

Variabel: Pelatihan Profesional

Dalam menjalankan karir yang saya pilih, saya perlu:

9. Pelatihan kerja sebelum mulai bekerja *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
SangatTidakSetuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ SangatSetuju

10. Sering mengikuti pelatihan di luar lembaga untuk meningkatkan profesionalisme *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
SangatTidakSetuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SangatSetuju

11. Sering mengikuti pelatihan rutin di dalam lembaga *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
SangatTidakSetuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SangatSetuju

12. Memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
SangatTidakSetuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SangatSetuju

Variabel: Pengakuan Profesional

Menurut saya, karir yang saya pilih:

13. Lebih banyak memberikan kesempatan untuk berkembang *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
SangatTidakSetuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SangatSetuju

14. Ada pengakuan apabila berprestasi *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
SangatTidakSetuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SangatSetuju

15. Memerlukan banyak cara untuk naik pangkat *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
SangatTidakSetuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SangatSetuju

16. Memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
SangatTidakSetuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SangatSetuju

17. Mendapatkan perlakuan profesional dari atasan, rekan, dan bawahan di lingkungan pekerjaan. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
SangatTidakSetuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SangatSetuju

Variabel: Nilai-Nilai Sosial

Menurut saya, karir yang saya pilih:

18. Lebih memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial *

Tandai satu oval saja.

	1	2 3	4	5	
SangatTidakSetuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SangatSetuju

19. Lebih memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain *

Tandai satu oval saja.

	1	2 3	4	5	
SangatTidakSetuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SangatSetuju

20. Lebih memberikan kesempatan untuk menjalankan hobi *

Tandai satu oval saja.

	1	2 3	4	5	
SangatTidakSetuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SangatSetuju

21. Lebih memperhatikan perilaku individu *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
SangatTidakSetuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SangatSetuju

22. Pekerjaannya lebih bergengsi dibanding karir yang lain *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
SangatTidakSetuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

23. Lebih memberi kesempatan untuk bekerja dengan ahli dibidang lain *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
SangatTidakSetuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SangatSetuju

Variabel:Lingkungan Kerja

Menurut saya, jenis pekerjaan dan lingkungan pekerjaan yang saya pilih:

24. Pekerjaannya lebih cepat dapat diselesaikan *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
SangatTidakSetuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SangatSetuju

25. Pekerjaannya lebih atraktif atau banyak tantangan *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

26. Lingkungan kerjanya menyenangkan *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

27. Sering lembur *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

28. Tingkat kompetisi antar karyawan tinggi *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

29. Ada tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Variabel: Pertimbangan Pasar Kerja

Saya memilih karir berdasarkan:

30. Keamanan kerjanya lebih terjamin (tidak mudah di PHK) *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

SangatTidakSetuju

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

31. Lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui/diakses *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

SangatTidakSetuju

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

SangatSetuju

32. Memperluas akses atau jaringan dengan dunia bisnis *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

SangatTidakSetuju

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

SangatSetuju

33. Memperluas akses dan pengetahuan isu-isu dunia bisnis dan akuntansi terkini *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

SangatTidakSetuju

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

SangatSetuju

Variabel:Personalitas(Kepribadian)

Sayamemutuskanpilihankarirkarena:

34. Mencerminkan personalitas seseorang yang bekerja secara profesional. *

Tandai satu oval saja.

38. Jika temuan tersebut tidak sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, maka harus dilaporkan. *

Tandai satu oval saja.

	1	2 3	4	5	
SangatTidakSetuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SangatSetuju

Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik

39. Saya berencana memilih karir sesuai latar belakang ilmu akuntansi. *

Tandai satu oval saja.

	1	2 3	4	5	
SangatTidakSetuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SangatSetuju

40. Setelah lulus, saya akan mencari lowongan pekerjaan di bidang akuntan publik. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
SangatTidakSetuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SangatSetuju

41. Saya berniat menjadi akuntan publik. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

42. Saya berniat mengembangkan karir sampai di puncak posisi sebagai akuntan publik. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
SangatTidakSetuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SangatSetuju

43. Menurut saya, menjadi akuntan publik adalah pilihan terbaik mahasiswa akuntansi. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
SangatTidakSetuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SangatSetuju